

SBV Guide

Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

SPEZIAL



Ein Überblick über Aufgaben
und Tätigkeiten der SBV





ORIENTIERUNG FÜR EINSTEIGER UND PROFIS

Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind heute mehr denn je gefragt. In den vergangenen Jahren wuchsen ihre Aufgaben ebenso wie ihre Bedeutung als kompetente Ansprechpartner und Initiatoren in Sachen Integration. Besonders für Vertrauenspersonen, die zum ersten Mal dieses Amt übernehmen, eine große Herausforderung!

Der SBV Guide ist ein Praxisleitfaden für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Die vier Kapitel geben einen Überblick über die wesentlichen Aufgaben der Vertrauenspersonen. Damit möchten wir die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt unterstützen. Der SBV Guide dient als Starthilfe, damit Sie sich schnell zurechtfinden. Aber auch „Profis“ werden im SBV Guide nützliche Hinweise, Anregungen und praktische Tipps finden, die ihre Arbeit erleichtern.

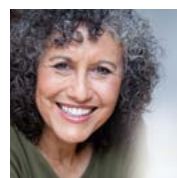
Nachdem Sie sich mit dem SBV Guide einen Überblick verschafft haben, geht es darum, schrittweise Ihr Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Sachkenntnis ist für die erfolgreiche Ausübung des Amtes unerlässlich. Auch hier gilt: „Wissen ist Macht.“ Wer weiß, wovon er spricht, wer die besseren Argumente hat und diese auch noch überzeugend vermitteln kann, wird seine Ziele leichter erreichen. Diesen Beweis treten aktive Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen immer wieder an.





INHALT

DAS AMT DER SBV ÜBERNEHMEN	4
▪ Erste Schritte	5
▪ Sich einrichten	6
▪ Fundament legen	7
▪ Zusammenarbeit gestalten	8
ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN UND SCHAFFEN	10
▪ Freie Arbeitsplätze besetzen	11
▪ Am Einstellungsverfahren teilnehmen	13
▪ Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten	14
▪ Junge Menschen ausbilden und beschäftigen	15
INFORMIEREN UND BERATEN	16
▪ Beraten und betreuen	17
▪ Umfassend informieren	19
MITWIRKEN UND AKTIV WERDEN	20
▪ Präventive Maßnahmen ergreifen	21
▪ Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen	22
▪ Integrationsvereinbarung abschließen	23
▪ Kündigungsschutz nutzen	24
DAS INTEGRATIONSAMT	25
▪ Ein starker Partner	26
▪ Leistungsübersicht	27
▪ Literatur	28
▪ Internet und Kurse	30
Impressum	31





DAS AMT DER SBV ÜBERNEHMEN

Sie sind zur Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. Herzlichen Glückwunsch! Wenn Sie ganz neu im Amt sind, müssen Sie sich erst organisieren und in Ihre neue Aufgabe hineinfinden. Dieses Kapitel ist gedacht als Starthilfe, mit der Sie das Fundament für eine professionelle und erfolgreiche Arbeit legen können. Ganz wichtig ist jetzt, dass Sie das notwendige Fachwissen erwerben und Kontakte zu Partnern im Betrieb und außerhalb aufbauen.

- Erste Schritte
- Sich einrichten
- Fundament legen
- Zusammenarbeit gestalten



ERSTE SCHRITTE



Machen Sie sich bekannt

Stellen Sie sich und Ihr stellvertretendes Mitglied im Betrieb vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Wie sind Sie zu erreichen? Wichtige Infos: Ort/Zimmer, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Ort und Zeit Ihrer Sprechstunde

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info im Intranet
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang
- Vorstellen auf der nächsten Betriebsversammlung
- 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, das sind:

- Ihr stellvertretendes Mitglied
- der Betriebs- oder Personalrat
- der Beauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige Agentur für Arbeit
- und nicht zuletzt die schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb

Arbeit im Team: Frühzeitig die Weichen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit stellen



Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertervertretung benötigen Sie einen geeigneten Raum (insbesondere einen ruhigen und ungestörten Ort für vertrauliche Gespräche), Büromaterial (Telefon, Porto usw.) und weitere Arbeitsmittel (vor allem Fachliteratur).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen alles Notwendige für Ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu übernehmen. Vielerorts kann die Schwerbehindertenvertretung für Ihre Sprechstunde den Besprechungsraum des Betriebs- oder Personalrates mitbenutzen. Für vertrauliche Unterlagen benötigen Sie einen abschließbaren Schrank (Datenschutz!).





SICH EINRICHTEN



Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus

Eine Grundausrüstung an Fachliteratur besteht aus:

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehindertenausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverord-nung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehinderten-vertretung (SchwbVWO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. Personalvertretungs-gesetz (PersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetz-buch IX
- Schriften der Integrationsämter
- Fachlexikon **ABC Behinderung & Beruf**, das Handbuch für die betriebliche Praxis
- Fachzeitschriften **ZB Behinderung & Beruf** und **br Behindertenrecht**

Im Internet kann man sich zusätzlich ein Verzeichnis mit nützlichen Inter-netadressen einrichten:

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamtes
- www.integrationsaemter.de
- www.bmas.de
- www.arbeitsagentur.de



Organisieren Sie die Arbeit

Um die Arbeit zu strukturieren, empfiehlt es sich zunächst, alle regelmäßigen Tätigkeiten mit festen Terminen zu versehen. Legen Sie einen Terminkalender (evtl. Online-Termin-kalender mit Erinnerungsfunktion) an und tragen Sie folgende Termine ein:

- SBV-Sprechstunde
- Treffen des betrieblichen Integrationsteams
- Betriebsrats- bzw. Personalrats-sitzung(en)
- ggf. Ausschusssitzung(en)
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (monatlich bzw. vierteljährlich)
- Schwerbehindertenversammlung
- ggf. Beiträge für die Mitarbeiter- oder BR-Zeitung
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre Schreib-tischarbeit)



ABC Behinderung & Beruf: Das Handbuch gehört zur Grundausrüstung für die betriebliche Praxis (Seite 28)



Lernen Sie die behinderten Mitarbeiter kennen

Als Grundlage eignet sich das Verzeich-nis der schwerbehinderten Menschen, das der Arbeitgeber führen muss und von dem Sie eine Abschrift erhalten. Falls vorhanden, gibt die Arbeitsplatz-kartei Aufschluss über die Anforde-rungen an den Arbeitsplatz und die Gefährdungsanalyse informiert über die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren.



FUNDAMENT LEGEN



Eignen Sie sich Basiswissen an

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen, zum Beispiel Kenntnisse über rechtliche Grundlagen und über die Auswirkungen einzelner Behinderungsarten sowie einige Fertigkeiten, wie Verhandlungsgeschick oder Organisationstalent, die sich ebenfalls trainieren lassen. Als Neuling im Amt sollten Sie sich mit einem Grundkurs für neu gewählte Schwerbehindertenvertreter fit machen. Später lassen sich die Kenntnisse durch eine Reihe von Aufbaukursen, etwa zum Thema „Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ vertiefen. Die Kurse werden von Ihrem Integrationsamt angeboten. Lassen Sie sich das Kursprogramm zum Schwerbehindertenrecht zuschicken!

Ihr Arbeitgeber ist übrigens verpflichtet, Sie für die Teilnahme an Kursen und Informationsveranstaltungen freizustellen, die für Ihre Aufgaben wichtig sind.



Bleiben Sie auf dem Laufenden

Informieren Sie sich regelmäßig, zum Beispiel mit der **ZB Behinderung & Beruf**. Sie enthält aktuelle Themen, Reportagen, Fallbeispiele aus der Rechtsprechung und vieles mehr. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten die ZB automatisch vom Integrationsamt zugeschickt. Die **Online-Ausgabe** der ZB finden Sie im Internet unter www.zb-net.de.

Auch die Internetseite der Integrationsämter bietet für Schwerbehindertenvertreter umfassende Informationen zum Thema „Behinderung und Beruf“. Unter dem Menüpunkt Infothek finden Sie zum Beispiel wichtige Gesetzestexte, Arbeitshilfen, die Online-Version des Fachlexikons **ABC Behinderung & Beruf** und vieles mehr. Über den Internetauftritt haben Sie auch Zugang zur „Akademie“ mit interaktiven Schnupperkursen (Kurs online) und dem BIH Forum, wo Experten der Integrationsämter Ihre Fragen beantworten. Schauen Sie doch mal rein:

www.integrationsaemter.de



Fundiertes Fachwissen: Grund- und Aufbaukurs der Integrationsämter machen Sie fit (Seite 30)



ZUSAMMENARBEIT GESTALTEN



Innerbetrieblich

Das betriebliche Integrationsteam

Zusammen mit einem Mitglied des Betriebs- oder Personalrats und dem Beauftragten des Arbeitgebers bildet die Schwerbehindertenvertretung das betriebliche Integrationsteam. In diese Arbeitsgruppe können auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und weitere Personen mit einbezogen werden. Das betriebliche Integrationsteam tagt entweder regelmäßig oder je nach Bedarf. Für seine Arbeit gibt es keine festgeschriebenen Regeln.

Das stellvertretende Mitglied vertritt die Schwerbehindertenvertretung, wenn sie verhindert ist. Deshalb ist es wichtig, mit ihm engen Kontakt zu halten und es regelmäßig zu informieren. Auch für das stellvertretende Mitglied gilt das Recht auf Teilnahme an Kursen und Informationsveranstaltungen, wenn es etwa ständig zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung herangezogen wird, den Amtsinhaber für längere Zeit vertreten muss oder in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in absehbarer Zeit nachrückt.

Bei 100 oder mehr schwerbehinderten Beschäftigten kann die Schwerbehindertenvertretung in Absprache mit dem Arbeitgeber das stellvertretende Mitglied im Sinne einer Arbeitsteilung zu bestimmten Aufgaben und Tätigkeiten heranziehen.

Der Betriebs- oder Personalrat Es ist wichtig, dass der Betriebsrat oder Personalrat und seine Ausschüsse eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeiten. Sie können ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten in Bereichen wie Personalplanung, Weiterbildung und betriebliche Veränderungen im Interesse schwerbehinderter Menschen einsetzen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates und seiner Ausschüsse beratend teilnehmen.

Der Beauftragte des Arbeitgebers hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten im Rahmen des Schwerbehindertenrechts erfüllt. Er vertritt den Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten verantwortlich.

Der Betriebsarzt Der Rat des Betriebsarztes ist bei Eingliederungsmaßnahmen von schwerbehinderten Menschen oder Langzeitkranken gefragt. So liefert seine arbeitsmedizinische Beurteilung eine wichtige Grundlage etwa für die Arbeitsplatzgestaltung. Ferner begleitet er mit weiteren Untersuchungen den Eingliederungsprozess. Auch in Fragen der Prävention ist er für die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Ansprechpartner.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt den Arbeitgeber bei der Aufgabe, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen. Sie kann der Schwerbehindertenvertretung Auskunft geben bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und berät bei der sicherheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.



Außerbetrieblich

Das **Integrationsamt** ist ein wichtiger außerbetrieblicher Partner der Schwerbehindertenvertretung, der Sie maßgeblich bei Ihrer Arbeit im Betrieb unterstützt. Und die Schwerbehindertenvertretung ist wiederum ein wichtiger Partner für das Integrationsamt, denn sie ist das Verbindungsglied in den Betrieb.

Die zentralen Aufgaben des Integrationsamtes sind die fachliche Beratung und die finanzielle Förderung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen.

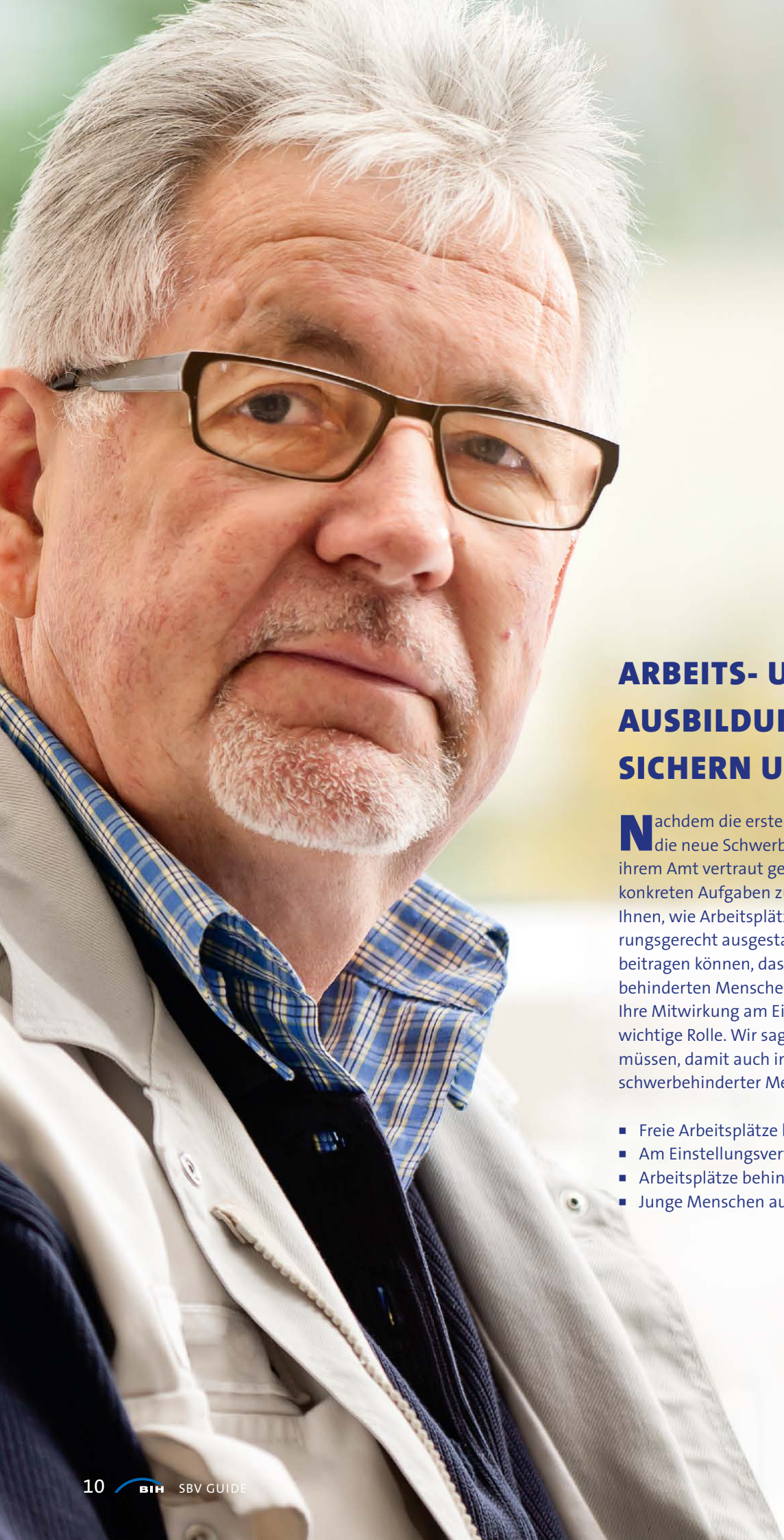
Kurse und Informationsveranstaltungen, Informationsmaterialien und der persönliche Kontakt ergänzen das Angebot.

Die Agentur für Arbeit Informieren Sie die Agentur für Arbeit über Stellenausschreibungen und geplante Neueinstellungen in Ihrem Betrieb, damit geeignete schwerbehinderte Bewerber vorgeschlagen werden können. Die Agentur für Arbeit fördert – zum Beispiel mit Lohnkostenzuschüssen – die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Der Integrationsfachdienst arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes und auch der Rehabilitationsträger. Er unterstützt, begleitet und betreut schwerbehinderte Menschen, die eine arbeitsbegleitende Betreuung benötigen, um in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert zu werden, etwa behinderte Schulabgänger. Für Arbeitgeber ist er ein wichtiger Ansprechpartner in allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Er informiert und berät die Betriebe umfassend, klärt die in Frage kommenden Leistungen für den Arbeitgeber ab und unterstützt ihn bei der Beantragung.

The screenshot shows the BIH Integrationsämter website. At the top, there is a navigation bar with 'Behinderung' and 'Beruf' tabs, and a search bar. Below the navigation bar, there are several menu items: AKTUELL, KONTAKT, LEISTUNGEN, INFOTHEK, AKADEMIE, and FORUM. The main content area is divided into three sections. On the left, there is a section for 'ANMELDUNG' (Registration) with fields for 'E-Mail-Adresse' and 'Kennwort', and an 'Anmelden' button. Below this, there is a note about registration benefits. In the center, there is a section for 'Integrationsämter' with a map of Germany and a search box for 'PLZ (Arbeitsort) eingeben'. On the right, there is a list of German states: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, and Thüringen.

Kontakt direkt: Ihr Integrationsamt und Ihr Integrationsfachdienst vor Ort unter www.integrationsaemter.de/kontakt



ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN UND SCHAFFEN

Nachdem die ersten Schritte getan sind und sich die neue Schwerbehindertenvertretung mit ihrem Amt vertraut gemacht hat, gilt es, sich konkreten Aufgaben zu widmen. Dieses Kapitel zeigt Ihnen, wie Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb behinderungsgerecht ausgestattet werden und wie Sie dazu beitragen können, dass freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Dabei spielt Ihre Mitwirkung am Einstellungsverfahren eine wichtige Rolle. Wir sagen Ihnen, worauf Sie achten müssen, damit auch in Ihrem Betrieb die Integration schwerbehinderter Menschen gelingt.

- Freie Arbeitsplätze besetzen
- Am Einstellungsverfahren teilnehmen
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- Junge Menschen ausbilden und beschäftigen



FREIE ARBEITSPLÄTZE BESETZEN



Verschaffen Sie sich einen Überblick

Sprechen Sie mit der Personalabteilung, ob im Betrieb in der nächsten Zeit Arbeitsplätze frei werden, die mit behinderten Menschen besetzt werden können. Gibt es auch schon eine Integrationsvereinbarung, die festlegt, in welchen Abteilungen künftig vermehrt schwerbehinderte Menschen eingestellt werden?

- Stellen Sie fest, welche Tätigkeiten schwerbehinderte Menschen bereits übernehmen und wo sie noch arbeiten könnten.
- Prüfen Sie, ob der Betrieb plant, neue Geschäftsfelder zu besetzen.
- Informieren Sie sich, welche Ziele in der Integrationsvereinbarung festgelegt wurden.
- Falls es noch keine Integrationsvereinbarungen gibt: Schlagen Sie vor, eine abzuschließen (Seite 23).



Sammeln Sie Argumente

Überzeugen Sie den Arbeitgeber oder den Arbeitgeberbeauftragten davon, dass dem Betrieb keine Nachteile entstehen, wenn dort mehr schwerbehinderte Menschen arbeiten. Im Gegenteil, es gibt gute Argumente, ihnen eine Chance zu geben:

- Schwerbehinderte Menschen können, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, so leistungsfähig sein wie nicht behinderte Beschäftigte.
- Es gilt, Stärken zu stärken und nicht Schwächen zu suchen.
- Dem Betrieb werden unproduktive Kosten erspart (Ausgleichsabgabe!).
- Arbeitgeber schwerbehinderter Arbeitnehmer erhalten, wenn nötig, finanzielle Leistungen vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Das soziale Klima im Betrieb und das Image des Arbeitgebers werden gefördert.



Unterstützen Sie Ihren Arbeitgeber

Erinnern Sie Ihren Arbeitgeber – wenn nötig – daran, dass er verpflichtet ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze im Betrieb mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Aber Vorsicht! Erschlagen Sie ihn nicht mit Gesetzen und Paragraphen. Seien Sie diplomatisch und unterstützen Sie ihn bei der Suche nach geeigneten Bewerbern.

Achten Sie auch darauf, dass der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit über freie Stellen informiert. Gegebenenfalls nachfragen und erinnern!



FREIE ARBEITSPLÄTZE BESETZEN



Entkräften Sie Vorurteile

Im Gespräch mit dem Arbeitgeber stoßen Sie eventuell auf Skepsis. Wappnen Sie sich gegen Vorurteile!

Schwerbehinderte Beschäftigte seien nicht voll leistungsfähig und nicht genug belastbar.

Das hängt davon ab, ob sie am richtigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Behinderungen müssen sich nicht immer auswirken.

... bekämen Zusatzurlaub und seien dadurch teuer.

Dafür spart der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe.

... seien nicht überall einsetzbar.

Das trifft auch auf nicht behinderte Menschen zu.

... werde man nicht mehr los.

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz. Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz nicht während der ersten sechs Monate.

... hätten nicht die gefragte Qualifikation.

Wenn dies zutrifft, können sie mit entsprechender Hilfe der Agentur für Arbeit qualifiziert werden.

... seien öfter und länger krank.

Schwerbehinderte Menschen sind in der Regel nicht häufiger krank als nicht behinderte Menschen. Fragen Sie die Personalabteilung nach ihren Erfahrungen!



Nehmen Sie an BR-Sitzungen teil

- Machen Sie in den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates (BR/PR) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Thema und setzen Sie konkrete Vorschläge hierzu auf die nächste Tagesordnung.
- Vertreten Sie bei Einstellungsfragen sowie in allen anderen betrieblichen Angelegenheiten die Position der behinderten Menschen. Können Sie einen Termin nicht wahrnehmen, bitten Sie Ihr stellvertretendes Mitglied, daran teilzunehmen.



Informieren Sie sich über Anforderungsprofile

- Schauen Sie sich vor Ort an, welche Fähigkeiten auf den frei werden den Stellen verlangt werden.
- Klären Sie mit dem Betriebsarzt, welche behinderungsbedingten Einschränkungen sich an diesem Arbeitsplatz auswirken.



Sich stark machen: Für die Position der schwerbehinderten Menschen im Betrieb



AM EINSTELLUNGSVERFAHREN TEILNEHMEN



Erwägen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie, ob eine schwerbehinderte Person an dem freien Arbeitsplatz tätig werden könnte. (Den ursprünglichen Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen!)
- Besprechen Sie diese Möglichkeit mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat und mit der Person, für die ein Wechsel des Arbeitsplatzes in Frage kommt.
- Nehmen Sie Kontakt mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes auf und klären Sie, ob der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet werden kann.



Prüfen Sie Stellenausschreibungen

- Weisen Sie Ihren Arbeitgeber und die Personalabteilung darauf hin, dass Ausschreibungen auch an schwerbehinderte Menschen zu richten sind.

- Auch Vorschläge der Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienste sind zu berücksichtigen.
- Schlagen Sie vor, Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen einzubehalten, wenn der Bewerber damit einverstanden ist. Vielleicht entsprechen seine Fähigkeiten den Anforderungen einer später frei werdenden Stelle.



Lesen Sie die Bewerbungen

- Machen Sie sich über die Qualifikation und Fähigkeiten der schwerbehinderten Bewerber ein Bild.
- Besprechen Sie die Bewerbung mit dem Arbeitgeber. (Er muss Sie über jede externe und interne Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen informieren.)
- Beraten Sie Ihren Arbeitgeber über technische und finanzielle Hilfen, weisen Sie ihn auch auf Beratungsangebote der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit hin.

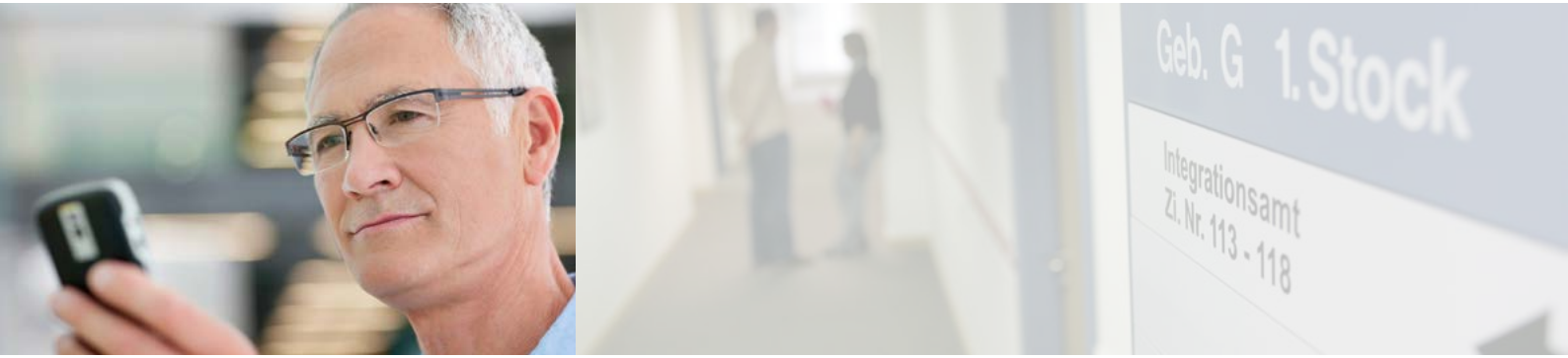


Nehmen Sie Stellung

- Nehmen Sie an den Bewerbungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen teil, wenn der Bewerber mit Ihrer Anwesenheit einverstanden ist! Auch bei Gruppengesprächen, bei denen nicht behinderte Bewerber anwesend sind, dürfen Sie dabei sein.
- Teilen Sie Ihre Stellungnahme zur Eignung schwerbehinderter Bewerber dem Betriebs- oder Personalrat mit. Er kann sein Veto einlegen, wenn ein nicht behinderter Bewerber einem schwerbehinderten Menschen bei gleicher Qualifikation vorgezogen wird.



Unterstützung bei Bewerbungen: Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen



ARBEITSPLÄTZE BEHINDERUNGSGERECHT GESTALTEN



Lassen Sie sich beraten

Viele Arbeitsplätze lassen sich behinderungsgerecht gestalten. Das kann die Voraussetzung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sein, hilft aber auch, Arbeitsplätze von Beschäftigten zu erhalten, die im Laufe ihres Berufslebens behindert werden.

Die Beratenden Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit bieten Hilfestellung. Bei ihnen sind Sie in allen technisch-organisatorischen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an der richtigen Adresse! Sie schlagen auf den konkreten Arbeitsplatz zugeschnittene Lösungen vor und kennen die neuesten Entwicklungen auf dem Hilfsmittelsektor.



Beraten Sie Ihren Arbeitgeber

Arbeitgeber können finanzielle Mittel zur Schaffung und Umgestaltung von behinderungsgerechten Arbeits- und Ausbildungsplätzen erhalten. Das können Zuschüsse zu Investitionen, für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder zur Minderung außergewöhnlicher

Belastungen sein. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese Fördermöglichkeiten und laden Sie dazu einen Vertreter des Integrationsamtes ein.



Begleiten Sie die Einarbeitung

Die Unterstützung bei der Einarbeitung ist dann möglich, wenn ein schwerbehinderter Mensch neu eingestellt oder mit neuen Arbeitsanforderungen konfrontiert wird. Damit die Einarbeitung entsprechend der Fähigkeiten und Kenntnisse des Betroffenen erfolgt, wird sie von den Technischen Beratern des Integrationsamtes oder von den Integrationsfachdiensten begleitet. So üben zum Beispiel Fachkräfte zusammen mit dem Beschäftigten Arbeitsabläufe ein oder organisieren sie neu – solange, bis der Betroffene fit genug ist, seine Arbeit selbstständig zu erledigen. Die Einarbeitung kann auch langfristig erfolgen, zum Beispiel bei einer stufenweisen Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung.



Beziehen Sie das betriebliche Umfeld ein

Missverständnisse und Schwierigkeiten können vermieden werden, wenn das betriebliche Umfeld über die Auswirkungen der Behinderung informiert ist – natürlich nur, wenn der schwerbehinderte Mensch damit einverstanden ist. Stellen Sie sich beispielsweise vor, ein neuer gehörloser Mitarbeiter wird eingestellt: Bereiten Sie seine Kollegen auf eine möglicherweise ungewohnte Kommunikationsweise vor. Und weisen Sie darauf hin, dass sie ihren neuen Kollegen ansehen müssen, wenn sie mit ihm sprechen, damit er leichter von ihren Lippen lesen kann. Bestimmt fallen Ihnen noch weitere Möglichkeiten ein, wie Sie dem neuen Mitarbeiter den Arbeitseinstieg erleichtern können.



JUNGE MENSCHEN AUSBILDEN UND BESCHÄFTIGEN



Stoßen Sie Kooperationen an

Betriebe haben eine besondere Verantwortung, behinderten Jugendlichen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Mit Kooperationen und Netzwerken kann die Integration behinderter junger Menschen gezielt vorbereitet werden. Initiieren Sie Partnerschaften oder Partnerschaften mit Schulen, konkrete Kooperationen mit Werkstätten für behinderte Menschen und mit Integrationsprojekten.

Ein Praktikum muss nicht immer in eine Ausbildung oder Beschäftigung münden. Betrieblichen Alltag zu erfahren, ist für die Jugendlichen dennoch sehr wichtig.



Fördern Sie Praktika und Ausbildungen

Die Schwerbehindertenvertretung sollte ihr Mitspracherecht nutzen. Wirken Sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf hin, dass regelmäßig Schüler- und Betriebspraktika angeboten werden. Eine weitere Möglichkeit ist, in der Integrationsvereinbarung die Ausbildungsquote und, falls möglich, die Anzahl der Praktikumsplätze festzulegen und darauf zu achten, dass diese auch eingehalten werden.

Sprechen Sie den Integrationsfachdienst an. Er kann behinderte Jugendliche für ein Praktikum, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung vermitteln und begleitet sie während dieser Zeit.

Informieren Sie den Arbeitgeber über Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher.



Informieren Sie über die Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle, betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Besonders Schulabgänger aus den Förderschulen sollen damit eine bessere Perspektive bekommen. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese Möglichkeit sowie über finanzielle Anreize und weitere Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Nutzen Sie Kooperationen mit Förderschulen und Werkstätten.



INFORMIEREN UND BERATEN

Eine wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist die Beratung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen sowie des Arbeitgebers. Dazu benötigt sie zum einen Fachkenntnis und zum anderen kommunikative Fähigkeiten. Beides können Sie lernen und trainieren!

Bemühen Sie sich bei Ihrer Arbeit auch um Transparenz und informieren Sie regelmäßig über alles Wichtige zum Thema „Behinderte Menschen im Beruf“.

- Beraten und betreuen
- Umfassend informieren



BERATEN UND BETREUEN



Beraten Sie die Betroffenen persönlich

Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die individuellen Anliegen der Betroffenen ein. Wichtige Voraussetzungen: Sie müssen für Ratsuchende erreichbar sein und sich in bestimmten Themen auskennen. Wichtig ist es, die Auswirkungen der Behinderungen der Beschäftigten auf die betrieblichen Aufgaben zu kennen.



Helfen Sie bei der Antragsstellung eines SB-Ausweises

Für die Anerkennung einer Schwerbehinderung und das Ausstellen des Ausweises ist das Versorgungsamt zuständig. Die Anerkennung erfolgt, wenn ein Grad der körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung (GdB) von 50 oder mehr vorliegt.

Es ist sinnvoll, einige Vordrucke zur Anerkennung einer Schwerbehinderung parat zu haben, um bei Bedarf beim Antrag zu helfen.

In den Kursen und Informationsschriften Ihres Integrationsamtes erhalten Sie einen Überblick über die Unterstützungsmöglichkeiten.



Informieren Sie über Hilfen

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bieten die Integrationsämter eine Reihe von Leistungen. Schwerbehinderte Menschen erhalten finanzielle wie auch persönliche Hilfen. Arbeitgeber werden in allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten. Ebenso werden sie finanziell unterstützt bei der Schaffung neuer und bei der behinderungsgerechten Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze. Wenn mit der Beschäftigung besonders betroffener Menschen eine außergewöhnliche Belastung verbunden ist, können Zuschüsse gezahlt werden.

Außerdem gibt es für schwerbehinderte Menschen so genannte Nachteilsausgleiche. Das sind besondere Rechte und Hilfen, wie Steuerbegünstigungen oder Prüfungsmodifikationen.



Helfen Sie bei Gleichstellung weiter

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können von ihrer zuständigen Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden – vorausgesetzt, eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz ist nur mit Hilfen des Schwerbehindertenrechts möglich. Durch die Gleichstellung können sie – abgesehen vom Zusatzurlaub – alle arbeitsplatzbezogenen Hilfen in Anspruch nehmen, die schwerbehinderten Menschen zustehen. Der Antrag kann formlos gestellt werden.

Ermitteln Sie für den Betroffenen den richtigen Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit.



BERATEN UND BETREUEN



Beraten Sie den Arbeitgeber

Für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber eine wichtige Voraussetzung. Damit Sie hierfür die richtigen Weichen stellen, einige Tipps:

- Kommen Sie mit Ihrem Arbeitgeber ins Gespräch und bleiben Sie in Kontakt.
- Vermitteln Sie ihm, dass Sie zwar die Belange der behinderten Kollegen vertreten, aber auch die Interessen des gesamten Betriebes im Auge haben.
- Informieren Sie den Arbeitgeber über mögliche Leistungen, entwickeln Sie konkrete Vorschläge und vermitteln Sie ein Gespräch mit einem Fachmann des Integrationsamtes.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber ebenfalls über seine Pflichten, wie etwa die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen. Bieten Sie ihm Ihre aktive Mitarbeit an.



Vermitteln Sie bei Konflikten!

Schwierigkeiten zwischen behinderten und nicht behinderten Beschäftigten, Vorgesetzten oder Arbeitgebern können viele Gründe haben:

Minderleistung: Die Kollegen beklagen sich, dass sie für einen schwerbehinderten Beschäftigten mitarbeiten müssen. Verschaffen Sie sich ein Bild vor Ort. Gibt es technische, organisatorische oder qualifizierende Hilfen, die das Arbeitspensum steigern? Lassen Sie sich von Ihrem Integrationsamt beraten!

Fehlzeiten: Der schwerbehinderte Kollege fehlt krankheitsbedingt häufiger. Klären Sie zuerst den Sachverhalt für die hohen Fehlzeiten und prüfen Sie, ob es Bedarf für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gibt (s. auch Seite 22).

Vergünstigungen: Manche Kollegen empfinden die Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen als ungerecht. Klären Sie mit den Kollegen, dass Sonderregelungen dazu dienen, die behinderungsbedingten Nachteile schwerbehinderter Beschäftigter auszugleichen. Betroffene sollen damit in die Lage versetzt werden, ihre betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Von einigen „Vergünstigungen“ können auch nicht behinderte Kollegen profitieren, etwa von technischen Hilfen.

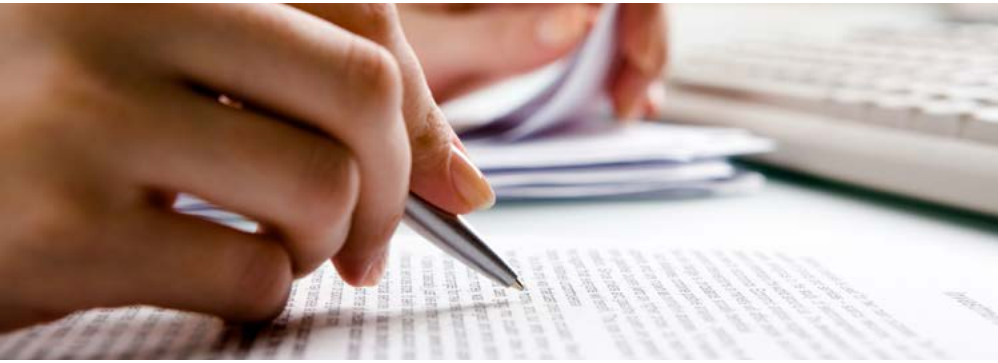


Finden Sie Lösungen

Für das Vorgehen in allen Konfliktsituationen gilt: „Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen“, deshalb

- erst informell, dann offiziell handeln,
- erst einzeln, dann mit den Konfliktpartnern gemeinsam sprechen,
- erst selbst, dann mit Unterstützung aktiv werden.

Ziel ist, die Position der Beteiligten zu ermitteln und dann weitere Schritte einzuleiten. Versuchen Sie auf eine akzeptable Lösung für alle hinzuwirken und verdeutlichen Sie den Nutzen eines Ausgleichs für beide Seiten. Klären Sie mit den Betroffenen ab, was Sie mitteilen dürfen und was nicht (Schweigepflicht!).



UMFASSEND INFORMIEREN



Laden Sie zur Schwerbehindertenversammlung ein

Mindestens einmal im Jahr können Sie die schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebes über Ihre Arbeit, wichtige Gesetzesänderungen oder Maßnahmen des Betriebes informieren. Die Aufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, Ihnen dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen.

Vorbereitende Arbeiten ...

- Termin festlegen und mit Arbeitgeber abstimmen.
- Geeigneten Raum reservieren.
- Tagesordnung planen.
Vorsicht: Nicht zu viele Punkte! Der Schwerpunkt liegt auf Ihrem und auf dem Bericht des Arbeitgebers.
- Eventuell Gastreferenten einladen, z.B. vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Termin, Versammlungsort und Tagesordnung bekannt geben (etwa vier bis sechs Wochen vorher: am Schwarzen Brett, in der Betriebszeitung oder per E-Mail).
- Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalrat, Beauftragten des Arbeitgebers, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit einladen.



12.3 Planen Sie den Ablauf

Das Programm der Schwerbehindertenversammlung könnte folgendermaßen aussehen:

- Begrüßung der Teilnehmer, Tagesordnung
- Protokoll führen lassen (Stellvertretendes Mitglied)
- Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung mit Diskussion
- Bericht des Arbeitgebers mit Diskussion
- Infos zum Schwerbehindertenrecht
- Eventuell Gastreferat
Sprechen Sie die Dauer des Vortrages mit dem Referenten ab.
- Verschiedenes und Schlusswort

Dauer der einzelnen Tagesordnungspunkte: max. 20 Minuten. Informieren Sie anschließend die betriebliche Öffentlichkeit über Ergebnisse, die für alle wichtig sind.



Erstellen Sie einen Tätigkeitsbericht

Für die Schwerbehindertenversammlung bereiten Sie einen Tätigkeitsbericht vor. Dieser sollte enthalten:

- Statistische Angaben aus dem Betrieb (z.B. die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten und behinderten Beschäftigten, Förderung durch das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit)
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem betrieblichen Integrationsteam (z.B. Erfolge oder Schwierigkeiten in Teilbereichen)
- Kontakte zu schwerbehinderten Kollegen (Beratungen, Rundschreiben, Besuche am Arbeitsplatz usw.)
Bitte Datenschutz beachten! Sprechzeiten und Kontaktadresse bekannt geben!
- Innerbetriebliches Geschehen (geplante und abgeschlossene Projekte, z.B. Integrationsvereinbarung und Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Ausblick auf Aufgaben und Ziele der künftigen Arbeit



MITWIRKEN UND AKTIV WERDEN

In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend informieren. Vor einer Entscheidung muss er sie anhören und ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen.

Um im Betrieb oder in der Dienststelle Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen zu erreichen, ist die Initiative der Schwerbehindertenvertretung gefragt, etwa beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung oder im Bereich der Prävention.

- Präventive Maßnahmen ergreifen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen
- Integrationsvereinbarung abschließen
- Kündigungsschutz nutzen



PRÄVENTIVE MASSNAHMEN ERGREIFEN



Reagieren Sie auf Probleme

Wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer längeren Erkrankung oder einer Behinderung die Aufgaben am alten Arbeitsplatz nicht mehr erfüllen kann, ist Ihr Rat gefragt. Besprechen Sie mit dem Betroffenen, wo die Probleme liegen. Vielleicht lassen sich Lösungen finden und der alte Arbeitsplatz kann erhalten werden, z.B. durch behinderungsgerechte Ausstattung, Änderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation. Gelingt dies nicht, kann möglicherweise eine Umsetzung an einen neuen Arbeitsplatz dazu dienen, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

- Besprechen Sie die Möglichkeit einer Umsetzung mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat. Weisen Sie auf die Unterstützung des Integrationsamtes hin!

Laden Sie den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes zu einer Ortsbegehung und Arbeitsplatzbesichtigung ein.

Insgesamt gilt: Es ist für alle Beteiligten von Vorteil, wenn Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und präventive Maßnahmen ergriffen werden!



Nehmen Sie am Arbeitsschutzausschuss teil

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann z.B. Anträge, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung setzen lassen.

Damit sie die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb oder in der Dienststelle vertreten kann, muss sie über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz informiert sein. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass sie diese Informationen erhält.



Prüfen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie gemeinsam mit dem Betroffenen, welche alternativen Tätigkeiten er auch langfristig erfüllen kann und welcher Arbeitsbereich im Betrieb für ihn geeignet sein könnte.
- Prüfen Sie, ob ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb nach den Bedürfnissen des Betroffenen behinderungsgerecht ausgestattet werden kann.



Fördern Sie Prävention

Machen Sie auch auf den Nutzen der Prävention für nicht behinderte Mitarbeiter aufmerksam.

- Regen Sie einen Rundgang durch den Betrieb an. Wo und welche gesundheitsfördernde Veränderungen sind möglich?
- Fragen Sie gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat die Belegschaft nach deren Verbesserungsvorschlägen.
- Berücksichtigen Sie präventive Schritte in der Integrationsvereinbarung!



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT EINFÜHREN



Initiieren Sie ein BEM

Arbeitgeber sind verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter durchzuführen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, egal ob der Betroffene schwerbehindert ist oder nicht. Erinnern Sie bei Bedarf Ihren Arbeitgeber an diese Pflicht und regen Sie die Einführung des BEM im Betrieb oder in der Dienststelle an.



Suchen Sie Dialog und Konsens

Um frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen entgegenzuwirken, soll sich der Arbeitgeber bei längerer Arbeitsunfähigkeit mit dem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Gemeinsam soll geklärt werden, mit welchen Leistungen und Hilfen die Arbeitsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters wiederhergestellt und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Hierfür ist die Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters notwendig.



Arbeiten Sie im BEM-Team mit

Ein vorgeschriebenes Konzept für das BEM gibt es nicht. In kleinen und mittleren Betrieben reicht oft schon die gut strukturierte Umsetzung im Einzelfall. Bei größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines Integrationsteams (BEM-Team), das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert, als auch die Einzelfallarbeit durchführt. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll eine für alle Beteiligten verbindliche Vorgehensweise beschreiben und sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientieren.

Das Integrationsamt kann bei der Einführung des BEM beraten. Halten Sie die getroffenen Regelungen in einer Betriebs- oder Integrationsvereinbarung fest.



Beachten Sie im Einzelfall

Für die Einzelfallprüfung durch die Schwerbehindertenvertretung ist eine Prüfliste mit Fragen hilfreich, z.B.:

- Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können die Arbeitsbelastungen minimiert werden, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?



INTEGRATIONSVEREINBARUNG ABSCHLIESSEN



Nutzen Sie die Chance

Sie haben das Recht, eine Integrationsvereinbarung zu initiieren. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und machen Sie ihn auf die Vorteile einer Integrationsvereinbarung aufmerksam. Dazu gehören: realistische Einschätzung der Integrationsziele, Überblick über Machbarkeit und Umsetzbarkeit, Rollenklarheit für das betriebliche Integrationsteam.

- Machen Sie sich schlau! Bevor Sie mit dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam in Verhandlungen treten, bereiten Sie sich gut vor. Besuchen Sie zum Beispiel einen Kurs des Integrationsamtes zum Abschluss der Integrationsvereinbarung.
- Fragen Sie die schwerbehinderten Beschäftigten nach Ihren Vorstellungen und Wünschen. Nutzen Sie dazu auch die Schwerbehindertenversammlung.



Suchen Sie Verbündete

- Versuchen Sie zunächst Ihre Verhandlungspartner davon zu überzeugen, dass eine Integrationsvereinbarung sinnvoll ist.
- Überlegen Sie gemeinsam mit dem Integrationsteam, was in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle möglich ist. Gibt es bereits strukturelle Ansätze zur Integration behinderter Menschen? Welche Aktivitäten lassen sich ausbauen?
- Legen Sie konkrete und realistische Ziele mit Zuständigkeiten und einen überschaubaren Zeitrahmen fest.
- Prüfen Sie in regelmäßigen Treffen mit dem Integrationsteam die Umsetzung der einzelnen Zielvereinbarungen.
- Beteiligen Sie die gesamte Belegschaft.
- Informieren Sie das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über den Abschluss der Integrationsvereinbarung.

Werten Sie die Ergebnisse regelmäßig aus. Es reicht, jährlich Ziele und Maßnahmen in der Integrationsvereinbarung fortzuschreiben.



Lassen Sie sich beraten

Das Integrationsamt kann Sie beim Abschluss einer Integrationsvereinbarung unterstützen. Es beteiligt sich auf Einladung beratend an den Verhandlungen und vermittelt bei schwierigen Verhandlungen und Konflikten. Mit fachlicher Beratung und mit Informationen steht Ihnen das Integrationsamt in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung.



Machen Sie sich schlau: Das Integrationsamt unterstützt Sie dabei



KÜNDIGUNGSSCHUTZ NUTZEN



Helfen Sie rechtzeitig

Damit es gar nicht erst zur Kündigung kommt, wenn behinderte Menschen Schwierigkeiten mit Kollegen oder Vorgesetzten haben, ihre Arbeitsplätze durch betriebsbedingte Umstrukturierungen bedroht sind oder sie ihre Arbeitsleistungen nicht mehr erbringen können, ist Ihre Hilfe gefragt!

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt zu den schwerbehinderten Mitarbeitern auf – das hilft, Probleme oder Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen.
- Sprechen Sie auch mit den Kollegen der Betroffenen und versuchen Sie, eine Lösung für die Probleme zu finden. Möglicherweise verbessern Änderungen im Arbeitsablauf die Situation. Vielleicht ist auch ein klärendes Gespräch hilfreich.
- Nehmen Sie an Sitzungen des Betriebs- oder des Personalrates teil. Setzen Sie Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen auf die Tagesordnung, z.B. wenn Umstrukturierungen im Betrieb geplant sind. Möglicherweise können Sie gemeinsam Argumente für Ihre Positionen finden.



Beziehen Sie Stellung

Waren Ihre Bemühungen im Konfliktfall bislang erfolglos und stellt der Arbeitgeber einen Kündigungsantrag beim Integrationsamt, werden Sie noch einmal aktiv. Die Integrationsämter sind für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen zuständig und prüfen genau den Sachverhalt. Eine Kündigung wird nur dann wirksam, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. Um zu einem aussagekräftigen Urteil zu kommen, ist auch Ihre Stellungnahme erforderlich. Sie kann helfen, doch noch eine Lösung zu finden!

Bei der Prüfung einer krankheitsbedingten Kündigung wird auch untersucht, ob der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat.



Formulieren Sie eine Stellungnahme

Orientieren Sie sich bei Ihrer Stellungnahme an der folgenden Gliederung:

Einleitung

- Information über den schwerbehinderten Beschäftigten und über den Betrieb oder die Dienststelle

Hauptteil

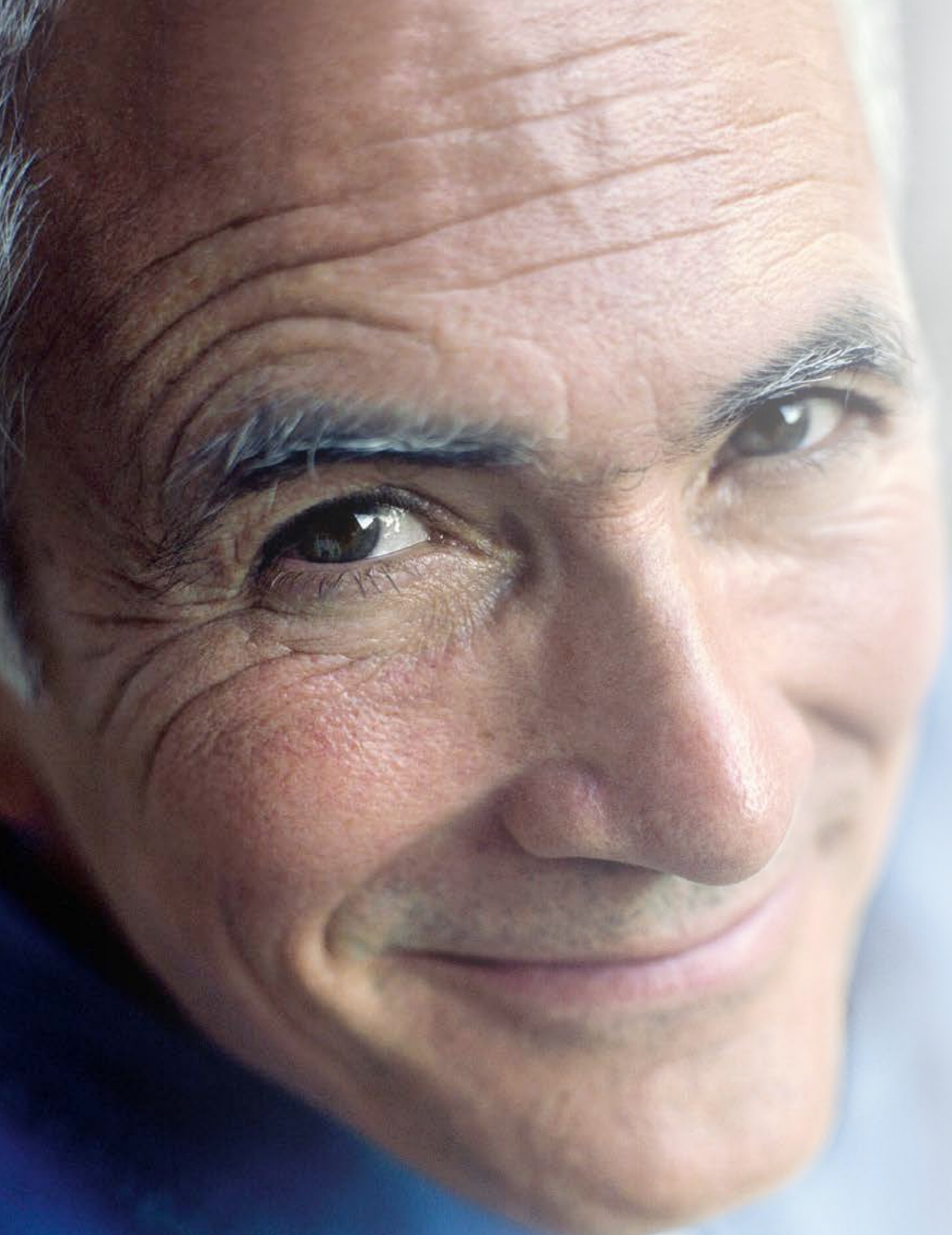
- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
- Sachverhalt aus Sicht des Betroffenen und aus Ihrer Sicht
- Hilfen zur Abwendung der Kündigung
- Bisherige präventive Maßnahmen

Schluss

- Abschließende Beurteilung/Fazit

Gehen Sie darauf konkret ein:

- Fähigkeiten und Vorstellungen des Betroffenen
- soziale Lage des Betroffenen
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz
- Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung
- bisherige Bemühungen des Betriebes, die Entlassung abzuwenden
- eventuelle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung, z.B. durch Änderung der Aufgaben
- Erfüllung der Beschäftigungsquote



DAS INTEGRATIONSAMT

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist zweifelsohne anspruchsvoll: Es verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeitseinsatz sowie besondere persönliche Qualitäten. Doch Sie sind nicht allein: Mit dem Integrationsamt haben Sie einen kompetenten und zuverlässigen Partner an Ihrer Seite!

- Ein starker Partner
- Leistungsübersicht
- Literatur
- Internet und Kurse



EIN STARKER PARTNER



Wir vermitteln Wissen

Die Integrationsämter unterstützen die Schwerbehindertenvertretung durch Seminare und Informationsveranstaltungen, Publikationen sowie Angebote im Internet. Denn das notwendige Fachwissen wie auch die Fähigkeit und die Motivation, theoretische Kenntnisse anzuwenden, sind Voraussetzungen für den Erfolg als Schwerbehindertenvertretung. Doch reicht dies allein nicht aus – Sie brauchen auch den guten Kontakt zum Arbeitgeber.

Um Arbeitgeber zu motivieren, die Schwerbehindertenvertretung wie gesetzlich vorgesehen einzubinden, klären wir Sie über Aufgaben sowie über Rechte und Pflichten des Amtes auf. Außerdem unterstützen wir die Schwerbehindertenvertretung, wenn es um die Einhaltung der für ihre Arbeit wesentlichen Vorschriften geht.



Wir vermitteln Kontakte

Anders als der Betriebs- und Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Kollegialorgan, sondern alleine oder mit stellvertretendem Mitglied tätig. Dies birgt die Gefahr, zum Einzelkämpfer zu werden. Hier bieten die Integrationsämter über ihre Seminare und sonstigen Veranstaltungen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu anderen Vertrauensleuten. Gleichzeitig unterstützen sie Netzwerke von Schwerbehindertenvertretungen.



Wir vermitteln bei Konflikten

„Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen zu beteiligen.“ Die Integrationsämter treten dafür ein und beraten Arbeitgeber dahingehend, diese rechtliche Regelung – auch in ihrem eigenen Interesse – weit auszulegen und die Schwerbehindertenvertretung möglichst umfassend zu beteiligen. Im Konfliktfall, bei unterschiedlichen Standpunkten, gegensätzlichen Interessen zwischen

Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung können die Integrationsämter vermitteln.



Die Mühe lohnt sich!

Viele Schwerbehindertenvertretungen machen die Erfahrung: Wir bewegen etwas! Sie nutzen ihren Gestaltungsspielraum und erleben ihr Amt als eine sinnvolle Aufgabe. Die damit verbundene Verantwortung, die Erfahrung im Umgang mit Menschen und Krisensituationen sowie die fachlichen Herausforderungen – all dies schätzen viele Schwerbehindertenvertretungen auch als Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Nicht zuletzt das positive Feedback der Kolleginnen und Kollegen ist für Vertrauenspersonen immer wieder Ansporn, sich für die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten stark zu machen.



LEISTUNGSÜBERSICHT





LITERATUR



ZB Behinderung & Beruf

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

16 Seiten / 4 Ausgaben im Jahr



ABC Behinderung & Beruf Handbuch für die betriebliche Praxis

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Aktuelle Gesetzestexte
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

544 Seiten



ZB SPEZIAL Was heißt hier behindert?

- Behinderungen und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben
- Informationen, Fallbeispiele und Expertenrat
- Von A wie Autismus bis S wie Sucht

60 Seiten



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (in Vorbereitung)
- Behinderung und Ausweis (in Vorbereitung)

64 Seiten



ZB INFO Leistungen im Überblick für behinderte Menschen im Beruf

- Für Arbeitgeber: finanzielle Förderung, Beratung und Information, Sonstige Angebote
- Für Arbeitnehmer: finanzielle Förderung, Beratung und Information, Sonstige Angebote

12 Seiten



ZB INFO Wegweiser SGB IX (Teil 2)

Aufgaben, Rechte und Pflichten im Überblick

- Schneller Zugriff auf relevante Regelungen
- für Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalrat, Arbeitgeber sowie schwerbehinderte Menschen

8 Seiten

Der Herausgeber dieser Schriften ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung: www.integrationsaemter.de/publikationen
Die gedruckten Broschüren können Sie bei Ihrem Integrationsamt bestellen: www.integrationsaemter.de/kontakt



INTERNET

Das Online-Angebot der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de

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

www.integrationsaemter.de

KURSE



Grundkurs

Das dreitägige Seminar für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.



Aufbaukurse

Die zwei- bis dreitägigen Seminare vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an all 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 Beauftragte für Arbeitgeber und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

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



ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

SBV Guide

Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

Stand: Februar 2014

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Von-Vincke-Straße 23-25, 48143 Münster, Telefon: 0251-591-3863, Fax: 0251-591-71-4282, E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Redaktion: Christoph Beyer, LVR-Integrationsamt Köln (verantwortlich für den Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlen

Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer

Titelfoto: iStock/Diana Lundin

Fotos: Yuri Arcurs/shutterstock S. 3, 4; Banana Stock: S. 3, 25; ImageSource: S. 3, 9, 11 sowie (jeweils o. li.) S. 8, 12, 17, 22, 23, (jeweils o. re.) S. 2, 5, 6, 7, 12, 13, 18, 21, 31, (jeweils u.) S. 7, 23; iStockphoto: acilo S. 3, 20, Yuri Arcurs S. 26, 28 sowie (jeweils o. li.) S. 5, 6, 7, 11, 13, 21, 26, 29, 30, 31, (jeweils o. re.) S. 23, 24, 26, 27, (u.) S. 12, Thomas_EyeDesign S. 3, 10, 13 (u. re.), Clerkenwell_Images S. 8 (o. re.), S. 14 (o. li.), DianaLundin S. 3, 16, Juanmonino S. 2, 24 (jeweils o. li.), lisegagne S. 30 (o. re.), MarcusPhoto1 S. 15, 29 (jeweils o. re.), monkeybusinessimages S. 5 (u.), shironosov S. 19 (o. li.), Silvrshootr S. 18 (o. li.); JCB P./PantherMedia S. 3 (o. re.); Monika Kleusch S. 17, 19 (jeweils o. re.); Thomas Langer S. 14 (o. re.), S. 27 (o. li.); Frank Schuppelius S. 22 (o. re.)

Herstellung: Alexandra Koch

Druck: Druckhaus Main-Echo GmbH & Co KG, Weichertstraße 20, 63741 Aschaffenburg

© 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.

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.

Ihr Partner

bei Fragen zu Behinderung und Beruf

