



Die Schwerbehinderten- vertretung

Aufgaben | Rechte und Pflichten | Tätigkeitsfelder

Die Schwerbehindertenvertretung

Aufgaben | Rechte und Pflichten | Tätigkeitsfelder

Stand: Februar 2011

Nachdruck: August 2015 durch:

LWL-Integrationsamt Westfalen
Infothek zum Schwerbehindertenrecht
Von-Vincke-Str. 23 – 25, 48143 Münster
Telefon: 0251 591-6555, Fax: 0251 591-6566
E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Im Nachdruck wurden im regionalspezifischen Anhang die entsprechenden Angaben für Westfalen-Lippe verwendet.

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
LVR-Integrationsamt
50663 Köln

Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS)
KVJS-Integrationsamt
Erzbergerstr. 119
76133 Karlsruhe

Text und Redaktion:

Ulrike Kayser (KVJS), Ulrich Römer (KVJS), Susann Wagner (LVR)

Layout/Satz:

Bosbach Kommunikation & Design GmbH; Maria-Hilf-Straße 17, 50677 Köln

Herstellung:

Landwirtschaftsverlag GmbH, Hülsebrockstraße 2–8, 48165 Münster

Hinweis zur Schreibweise: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet. Gleichwohl sind, wenn nicht anders ausgewiesen, stets die männliche und weibliche Form gemeint.

Unser Beitrag zum Schutz der Wälder:

Diese Broschüre des LWL-Integrationsamts Westfalen ist auf FSC-zertifiziertem Papier gedruckt. Das für die Zellstoff- und Papierherstellung verwendete Holz stammt aus kontrollierten und besonders gut bewirtschafteten Wäldern.

Die Schwerbehinderten- vertretung

Aufgaben | Rechte und Pflichten | Tätigkeitsfelder

Bezug:

Diese Publikation ist zu beziehen beim
LWL-Integrationsamt Westfalen
Infothek zum Schwerbehindertenrecht
Von-Vincke-Str. 23 – 25
48143 Münster
Telefon: 0251 591-6555
Fax: 0251 591-6566
E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Diese Broschüre können Sie auch im Internet als pdf-Datei unter
www.lwl-integrationsamt.de/publikationen herunterladen oder bestellen.

Diese Publikation erhalten Sie im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen des LWL-Integrationsamts beim
Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) kostenlos. Sie ist nicht zur wissenschaftlichen Verwertung, das
heißt auch nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Liebe Leserinnen und Leser – Herzlichen Glückwunsch!

Sie sind in das Amt der Schwerbehindertenvertretung gewählt. Sie haben ein betriebliches Ehrenamt mit wichtigen und vielfältigen Aufgaben, aber auch mit viel Gestaltungsspielraum übernommen.

Als Interessenvertretung haben Sie nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) die Aufgabe, sich um Anliegen der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb/in der Dienststelle zu kümmern. Sie sind aber auch kenntnisreicher Ansprechpartner und Berater für den Arbeitgeber, den Betriebs-/Personalrat, das Integrationsamt und andere Institutionen in allen Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Diese Schnittstellenaufgabe erfordert Verhandlungsgeschick, Geduld, Durchsetzungsvermögen, fachliche Kompetenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb/in der Dienststelle.

Das LWL-Integrationsamt unterstützt Sie in Ihrem Ehrenamt. In den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen des LWL-Integrationsamts können Sie sich für Ihre Aufgaben „fit machen“. Darüber hinaus beraten die Fachleute des Integrationsamts im Einzelfall bei allen Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und halten ein breites Angebot von Informationsmaterialien bereit.

Mit der vorliegenden Broschüre geben wir Ihnen einen an der Praxis orientierten Ratgeber an die Hand. Sie soll der erstmals gewählten Schwerbehindertenvertretung genauso wie der wiedergewählten, erfahrenen Schwerbehindertenvertretung helfen, den Gestaltungsspielraum zum Wohle der schwerbehinderten Beschäftigten und zum Wohle des ganzen Betriebs/der ganzen Dienststelle zu nutzen. Die Broschüre möge Ihnen ein ergiebiger Fundus für Informationen und ein kompetentes Nachschlagewerk zu den vielen Facetten Ihres Ehrenamtes sein.

im August 2015



Ulrich Adlhoch
Leiter des LWL-Integrationsamts Westfalen
Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Münster

Inhaltsverzeichnis

Liebe Leserinnen und Leser – Herzlichen Glückwunsch!	3
Einführung – zum Aufbau dieser Broschüre	8
1 Betriebliche Interessenvertretung behinderter Menschen	10
1.1 Der gesetzliche Auftrag der Schwerbehindertenvertretung	10
1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und die mit ihnen korrespondierenden Rechte	11
1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX)	12
1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 84 Absatz 2 SGB IX)	13
1.2.3 Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX)	14
1.2.4 Unterstützung bei Anträgen (§ 95 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)	14
1.2.5 Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX)	14
1.2.6 Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (§ 81 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX)	16
1.2.7 Einsicht in die Personalakte des schwerbehinderten Menschen (§ 95 Absatz 3 SGB IX)	17
1.2.8 Teilnahmerecht (§ 95 Absatz 4 und 5 SGB IX)	17
1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/ Personalrats zu stellen (§ 95 Absatz 4 Satz 2 SGB IX)	18
1.2.10 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 95 Absatz 6 SGB IX)	20
1.2.11 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an Betriebs-/ Personalversammlungen als nicht dem Betrieb/der Dienststelle Angehörige (§ 95 Absatz 8 SGB IX)	20
1.2.12 Recht auf Beratung über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung (§ 72 Absatz 2 Satz 2 SGB IX)	21
2 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen	22
2.1 Freistellung	24
2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	24
2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung	27
2.4 Ausführung des Ehrenamtes außerhalb der Arbeitszeit	28
2.5 Verschwiegenheitspflicht	28
2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung	28
2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz	29
2.8 Kündigungsschutz	29

3	Vertretung der Vertrauensperson und Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds	31
3.1	Vertretung durch das stellvertretende Mitglied	.31
3.2	Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds.	.32
3.3	Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung	.33
4	Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen	35
4.1	Konzernschwerbehindertenvertretung	.35
4.2	Gesamtschwerbehindertenvertretung.	.36
4.3	Bezirksschwerbehindertenvertretung	.36
4.4	Hauptschwerbehindertenvertretung	.37
5	Partner der Schwerbehindertenvertretung	38
5.1	Innerbetriebliche Partner der Schwerbehindertenvertretung.	.38
5.1.1	Betriebliches Integrationsteam	.38
5.1.2	Beauftragter des Arbeitgebers.	.39
5.1.3	Betriebsrat	.40
5.1.4	Personalrat	.42
5.1.5	Betriebsarzt	.44
5.1.6	Fachkraft für Arbeitssicherheit.	.45
5.1.7	Weitere mögliche innerbetriebliche Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung.	.46
5.2.	Externe Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung	.47
5.2.1	Integrationsamt	.47
5.2.2	Agentur für Arbeit	.52
5.2.3	Zuständige Behörde für die Feststellung der Behinderung	.53
5.2.4	Rehabilitationsträger	.54
5.2.5	Gemeinsame Servicestellen	.57
6	Arbeiten mit dem SGB IX	58
6.1	Die Formen	.58
6.2	Die Sprache	58
6.2.1	Besondere Begriffe	.59
6.2.2	Legaldefinition	.60
6.2.3	Unbestimmte Rechtsbegriffe	.60
6.2.4	Verweisung	.61
6.2.5	Fiktion	.61
6.3	Rechtsprechung.	.62
6.4	Kommentare	.62
6.5	Verwaltungsentscheidungen	.62

7	Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung und Handlungsinstrumente	65
7.1	Den (schwer)behinderten Menschen beraten	65
7.1.1	Beratend und unterstützend zur Seite stehen	65
7.1.2	Unterstützung bei Antragstellung (§ 95 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)	66
7.1.3	Rechtsberatung – Erbringung von Rechtsdienstleistungen	66
7.1.4	Beistand bei Verhandlungen oder Besprechungen im Verwaltungsverfahren	67
7.2	Den Arbeitgeber beraten	68
7.2.1	Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	68
7.2.2	Qualifizierung am Arbeitsplatz	69
7.3	Vermitteln in Konfliktsituationen	70
7.4	Mitwirken bei Personalentscheidungen	71
7.5	Betriebliche Prävention	73
7.5.1	Prävention bei Schwierigkeiten (§ 84 Absatz 1 SGB IX)	74
7.5.2	Prävention bei Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Absatz 2 SGB IX)	76
7.5.3	Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren	77
7.6	Kündigungsschutzverfahren	79
7.7	Integrationsvereinbarung	80
7.8	Versammlung der schwerbehinderten Menschen	85
7.9	Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen	89
8	Effektiv und erfolgreich arbeiten als Schwerbehindertenvertretung	91
	Voraussetzungen für die Arbeit und Durchsetzungsstrategien	91
8.1	Zusammenarbeit und Kontakte	91
8.2	Durchsetzungsstrategien	93
8.2.1	Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats	93
8.2.2	Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers	93
8.2.3	Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren	93
8.2.4	Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	94
9	Arbeitshilfen	95
9.1	Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“	95
9.2	Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX Schwerbehindertenvertretung	98
9.3	Muster einer Einladung zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen	102
9.4	Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“	102
9.5	Literaturempfehlungen	104
Anhang		106
10.1	Abkürzungsverzeichnis	106
10.2	Stichwortverzeichnis	108
10.3	Ansprechpartner in Westfalen-Lippe	112
10.4	Zuständige Behörden	113
	Für die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (Schwerbehindertenausweis mit GdB) zuständige Behörden	113

10.5	Publikationen	116
	Publikationen, erhältlich beim LWL-Integrationsamt Westfalen	116
	Hinweis zur Bestellung:	116
10.6	Informationen	117
	10.6.1 Informationen zu den Aufgaben und Leistungen des Integrationsamts und zum Schwerbehindertenrecht allgemein	117
	10.6.2 Kurz und kompakt	117
	10.6.3 Informativ und ausführlich	118
	10.6.4 Sonderausgaben der Zeitschrift ZB – Behinderung & Beruf	119
	10.6.5 Kursprogramm des LWL-Integrationsamts Westfalen	119

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 kann Sie sowohl beim Einstieg in das Thema als auch bei ganz konkreter Fragestellung in Ausübung Ihres Ehrenamtes in der Praxis unterstützen.

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 die ihr 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 behinderter Menschen). Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind im Teil 2 (Schwerbehindertenrecht – früher: Schwerbehindertengesetz) geregelt.

Die Broschüre „Die Schwerbehindertenvertretung“ gibt Ihnen im 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 Neuntes Buch – (SGB IX). Das dritte Kapitel befasst sich mit der Stellung des stellvertretenden Mitglieds. Das vierte Kapitel beschreibt die verschiedenen Ebenen von Schwerbehindertenvertretungen in mehrstufigen Betrieben/Dienststellen.

Die Vertrauensperson ist zwar als Person gewählt, deshalb aber noch lange kein Einzelkämpfer. Im fünften Kapitel werden die verschiedenen internen und externen Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung vorgestellt. Das SGB 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, Handlungsempfehlungen, Vordrucke sowie nützliche Kontaktadressen. Die Broschüre enthält zahlreiche Hinweise auf weiterführende und vertiefende Informationsschriften der Integrationsämter zu einzelnen Themenbereichen. Darüber stellen die Integrationsämter ein umfangreiches Online-Angebot zur Verfügung.

Unter www.integrationsaemter.de finden Sie ein Fachlexikon, Hinweise zu aktuellen Schwerpunktthemen, eine Linksammlung zu weiteren Informationsquellen und Ansprechpartnern 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 eines Grund- und Aufbaukurses empfehlenswert.

1 Betriebliche Interessenvertretung behinderter Menschen

Die betrieblichen Interessenvertretungen sind

- die Schwerbehindertenvertretung und
- der Betriebs-/Personalrat, oder bei kirchlichen und der Kirche nahe stehenden Arbeitgebern die Mitarbeitervertretung (MAV).

Der Betriebs-/Personalrat und die Mitarbeitervertretung (MAV) haben unabhängig von der Schwerbehindertenvertretung eine eigene gesetzliche Verpflichtung zur Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Diese Aufgabe ergibt sich aus § 80 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG, § 68 Absatz 1 Nr. 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.

Denkbar ist, dass ein Betriebs-/Personalrat zugleich als Vertrauensperson gewählt wird oder umgekehrt. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Sozialgesetzbuch IX enthalten eine Regelung, die die beiden Ämter für generell unvereinbar hält. 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, Kapitel 1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats zu stellen und Kapitel 3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied).

Doppelmandat

1.1 Der gesetzliche Auftrag der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die besondere Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb/in der Dienststelle.

Anders als der Betriebs-/Personalrat des Betriebs/der Dienststelle, der Interessenvertretung für alle Beschäftigte 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/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 seinen Wohnsitz oder seine Beschäftigung im Bundesgebiet hat. Die Schwerbehinderteneigenschaft wird auf Antrag des Betroffenen von der für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörde (siehe Anhang) festgestellt. Bei der Ermittlung des GdB werden die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Behinderung berücksichtigt, die im Bescheid in Zehnergraden von 20 bis 100 festgestellt werden.

Schwerbehinderteneigenschaft

Grad der Behinderung (GdB)

Behinderte Menschen mit einem festgestellten GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 können 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 SBV

Sie hat jedoch nicht nur die Interessen der im Betrieb/in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu wahren. Im Mittelpunkt ihrer Aufgaben steht die Eingliederung schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen in den Betrieb (§ 71 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 suchenden/Ausbildungsstellen suchenden schwerbehinderten Menschen einsetzen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb auch Interessenvertretung der dem Betrieb/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/zur Dienststelle besteht. Dieser Bezug ist beispielsweise gegeben, wenn der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung eine Initiative zur Beschäftigung/Ausbildung schwerbehinderter Menschen zur Senkung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe (§§ 71 ff. SGB IX) starten will.

berufliche Eingliederung

1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und die mit ihnen korrespondierenden 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 § 95 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 (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX)

Rechtsgrundlagen
(Seite 12 ff.)

Eine Kernaufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Bestimmungen eingehalten werden. Damit sind sowohl die Normen des SGB IX Teil 2 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) und 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 (§§ 71, 81 Absatz 3 SGB IX) eingehalten wird,
- die Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX) ermöglicht und gefördert wird,
- die Eignung eines freien Arbeitsplatzes für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 81 Absatz 1 SGB IX) geprüft wird,
- schwerbehinderte Menschen nicht benachteiligt werden (§ 81 Absatz 2 SGB IX),
- die schwerbehinderten Beschäftigten alle betrieblichen Möglichkeiten erhalten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll zu verwerten und weiterentwickeln zu können (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX),
- die berufliche Entwicklung der schwerbehinderten Menschen gefördert wird (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX),
- die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entsprechend den besonderen Anforderungen eingerichtet sind (§ 81 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX),
- der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Arbeitnehmer fördert (§ 81 Absatz 5 SGB IX),
- der Arbeitgeber bei Eintreten von personenbedingten, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten das Präventionsverfahren einleitet (§ 84 Absatz 1 SGB IX),
- der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nachkommt (§ 84 Absatz 2 Satz 7 SGB IX),
- eine von Renten und vergleichbaren Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, unabhängige Entgeltzahlung gewährleistet ist (§ 123 SGB IX),
- schwerbehinderte Mitarbeiter von Mehrarbeit freigestellt werden (§ 124 SGB IX),
- der Zusatzurlaub gewährt wird (§ 125 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 (§ 68 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/die Dienststelle verschafft sich die Schwerbehindertenvertretung selbstständig. Dazu kann sie zum Beispiel in angemessenen Zeiträumen Rundgänge durch den Betrieb/die Dienststelle durchführen. Der Arbeitgeber hat dafür der Schwerbehindertenvertretung ungehinderten Zutritt zu allen Bereichen des Betriebs/der Dienststelle zu gewähren, auch zu solchen, die nicht von allen Betriebs-/Dienststellenangehörigen betreten werden dürfen.

1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen

(§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 84 Absatz 2 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung kann eigenständig Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, beim Arbeitgeber und bei den zuständigen Stellen (Integrationsamt, örtliche Fürsorgestelle, soweit durch die Landesregierung nach § 107 Absatz 2 SGB IX verordnet, Gemeinsame Servicestelle, Rehabilitationssträger) 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. Hinweis: Vor der Einschaltung externer Stellen hat die Schwerbehindertenvertretung den Arbeitgeber beziehungsweise seinen Beauftragten nach § 98 SGB IX zu unterrichten. Der Beauftragte vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (siehe Kapitel 5.1.2 Beauftragter des Arbeitgebers).

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. Vielmehr bezieht sich die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung auf Beratung, Hilfestellung und Unterstützung (siehe Kapitel 7.1 Den (schwer)behinderten Menschen beraten).

Grenzen in 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 (im Einzelnen siehe Kapitel 7.1 Den (schwer)behinderten Menschen beraten).

1.2.3 Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 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 der Prüfung, ob ein Anliegen „berechtigt“ ist, 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 Beauftragten 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 (§ 95 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.

Die Unterstützung umfasst die Hilfestellung bei der Antragsstellung, 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. Unterstützung bedeutet dabei nicht, Schreibarbeiten für den Antragsteller zu erledigen, es sei denn, dieser wäre behinderungsbedingt dazu nicht selbst in der Lage.

1.2.5 Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX)

Unterrichtungspflicht

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. Durch den 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.

- 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. Das Unterrichtsrecht umfasst auch das Recht auf Einsicht in entscheidungsrelevante Unterlagen, sofern der Arbeitgeber über Unterlagen zum Vorgang verfügt oder er sie auf gesetzlicher Grundlage ohnehin erstellen müsste.

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.

Stellungnahme

Gibt die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme ab (siehe auch Kapitel 7 Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung und Handlungsinstrumente), muss der Arbeitgeber die Stellungnahme 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.

Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung muss zwar in einer angemessenen Frist nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen, jedoch ist es nicht erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre Stellungnahme direkt nach einer Unterrichtung durch den Arbeitgeber abgibt. Als angemessene Frist können bei wichtigen Entscheidungen 3 Tage gelten, ansonsten sind 7 bis 10 Tage üblich. Der Schwerbehindertenvertretung muss schließlich auch Zeit gegeben werden, den Sachverhalt zu ermitteln, gegebenenfalls Auskünfte von Dritten einzuholen und zu prüfen. Die vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung ebenfalls unverzüglich mitzuteilen.

Versäumt der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, macht dies seine Entscheidung nicht unwirksam. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung hat er die Umsetzung oder Vollziehung der ohne die erforderliche Beteiligung getroffenen Entscheidung jedoch auszusetzen und innerhalb von sieben Tagen die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Sodann entscheidet der Arbeitgeber endgültig (§ 95 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.

Recht auf Beteiligung

Die Schwerbehindertenvertretung hat auch das Recht auf Beteiligung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (siehe nachfolgendes Kapitel) und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Die Missachtung der Unterrichtungspflicht 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 (§ 156 SGB IX; siehe Kapitel 8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit).

1.2.6 Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (§ 81 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX)

Der Arbeitgeber ist nach § 81 Absatz 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei dieser Prüfung hat er die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen (§ 81 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Die Prüfungspflicht des § 81 Absatz 1 Satz 1 SGB IX umfasst alle Arbeitsplätze im Sinne des § 73 SGB IX, also auch die Ausbildungsplätze. Abweichend von § 73 SGB IX trifft die Prüfungspflicht jeden Arbeitgeber und nicht nur den nach §§ 73 ff. 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 (§ 76 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 machen und versuchen, mögliche oder bereits geäußerte Vorbehalte gegenüber schwerbehinderten Menschen zu entkräften, indem sie auf positive Erfahrungen mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen verweist. Die von den Integrationsämtern herausgegebene Zeitschrift Behinderung & Beruf „zB“ beschreibt immer wieder Beispiele aller Branchen, in denen die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen mit der Unterstützung der Integrationsämter gelungen ist. Auch die Broschüre „Informationen für Arbeitgeber Thema: Behinderte Menschen im Arbeitsleben“ zeigt zahlreiche Beispiele gelungener Integration aus der Praxis.

1.2.7 Einsicht in die Personalakte des schwerbehinderten Menschen (§ 95 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 § 95 Absatz 3 Satz 2 SGB IX ist nach § 155 SGB IX strafbar.

Schweigepflicht

1.2.8 Teilnahmerecht (§ 95 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-/Personalrats und 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 3 BetrVG. Auch an dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG) kann die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

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. Der Betriebs-/Personalratsvorsitzende hat die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen des Betriebs-/Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden (§ 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.

keine Teilnahmepflicht

Ist eine Vertrauensperson zugleich Betriebs-/Personalrat, stellt sich die Frage, ob dieselbe Person in derselben Sitzung gleichzeitig sowohl die Funktion des Betriebs-/Personalrats als auch die Funktion der Vertrauensperson ausüben kann. Bedenken hiergegen könnten vor allem bei Beratungspunkten bestehen, bei denen Interessenkonflikte zwischen den vom Betriebs-/Personalrat zu vertreten-

den Interessen der Gesamtbelegschaft einerseits und den Belangen einzelner oder mehrerer schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb/in der Dienststelle andererseits auftreten könnten.

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-/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-/Personalrat an einem Beschluss des Betriebs-/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 Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats).

Nimmt die Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung nicht teil, kann sie sich nach der Sitzung über die Ergebnisse vom Arbeitgeber oder Betriebs-/Personalrat unterrichten lassen. Eine Teilnahme kann sinnvoll sein, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betriebs-/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. Betriebs-/Personalrat haben rechtzeitig über die nächste Sitzung zu informieren. Da die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen 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.

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

1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats zu stellen (§ 95 Absatz 4 Satz 2 SGB IX)

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebs-/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.

tigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats darüber hinaus dann stellen, wenn sie in der Angelegenheit, die Gegenstand des Beschlusses ist, entgegen § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht unterrichtet und nicht angehört worden ist.

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. Nachweise, dass die Interessen der schwerbehinderten Menschen erheblich beeinträchtigt werden, müssen nicht vorgelegt werden. Dennoch sollte die Schwerbehindertenvertretung 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-/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.

Erklärt die Schwerbehindertenvertretung, dass sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen erachtet, wird der Betriebs-/Personalratsbeschluss 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-/Personalrat zu versuchen. Eine Antragsfrist ist nicht bestimmt, 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-/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-/Personalrat nach Ablauf der Wochenfrist erneut zu beraten und zu beschließen.

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 (§ 95 Absatz 4 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 35 BetrVG und den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Ist die Vertrauensperson zugleich Betriebs-/Personalrat und hat sie in der Funktion als Betriebs-/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-/Personalrat hat bei seinen Entscheidungen die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen (§ 80 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG). Es sind allerdings Fallgestaltungen denkbar, in denen der Betriebs-/Personalrat bei seiner Entscheidung den Interessen der Gesamtbelegschaft vorrangig Rechnung trägt und dabei die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zurücktreten lässt. Diese weiterzuverfolgen ist Aufgabe der Vertrauensperson.

1.2.10 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 95 Absatz 6 SGB IX)

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 (siehe Kapitel 7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen).

1.2.11 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an Betriebs-/Personalversammlungen als nicht dem Betrieb/der Dienststelle Angehörige (§ 95 Absatz 8 SGB IX)

In Betrieben und Dienststellen, die für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zusammengefasst wurden, sind die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung jeweils nur einem Betrieb angehörig, jedoch für alle zusammengefassten Betriebe zuständig. Die gleiche Situation entsteht bei einer unternehmenseinheitlichen Schwerbehindertenvertretung, wenn ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet ist (§ 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a BetrVG). In diesen Fällen räumt § 95 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 § 97 Absatz 7 SGB IX nicht auf § 95 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 (§ 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX) ist nur die Vertrauensperson teilnahme- und rederechtigt.

1.2.12 Recht auf Beratung über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung (§ 72 Absatz 2 Satz 2 SGB IX)

Nach § 72 Absatz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Teil der Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX) und mit über 50-jährigen schwerbehinderten Menschen (§ 71 Absatz 1 Nr. 2 SGB IX) zu besetzen.

Nach § 72 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 § 72 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 § 72 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 § 72 Absatz 1 SGB IX und auf die Gruppe der schwerbehinderten Frauen (§ 71 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) übertragbar. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen die Beratungspflicht kann nicht als Ordnungswidrigkeit nach § 156 SGB IX geahndet werden.

Appell zur
Bereitstellung von
Ausbildungsplätzen

Konkrete Regelungen zur Eingliederung von (schwer)behinderten Jugendlichen können im Rahmen einer Integrationsvereinbarung getroffen werden. § 83 Absatz 2a SGB IX führt die Ausbildung behinderter Jugendlicher ausdrücklich als möglichen Regelungsgegenstand in einer Integrationsvereinbarung auf (siehe Kapitel 7.7 Integrationsvereinbarung und Kapitel 8.1 Zusammenarbeit und Kontakte).

2 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen

Rechtsstellung der SBV

Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson bestimmt sich nach § 96 SGB IX. Mit dieser Vorschrift wird die selbstständige Stellung der Schwerbehindertenvertretung unterstrichen.

Ehrenamt

Sollten unterschiedliche Auslegungen des § 96 SGB IX zu Streitigkeiten zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber oder dem Betriebs-/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 § 96 Absatz 8 Satz 1 SGB IX geregelte Pflicht des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen, ebenso wie das in § 96 Absatz 2 SGB IX geregelte Verbot, die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zu behindern. Über diese Streitigkeiten ist durch entsprechende Anwendung des § 2a Absatz 1 Nr. 3a, Absatz 2 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Dieses Verfahren ist nach § 12 Absatz 5 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) kostenfrei (siehe Kapitel 8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren). 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 (BAG, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Regel für die Dauer von vier Jahren gewählt. Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ohne zusätzliche Vergütung (§ 96 Absatz 1 SGB IX). Die Auslagen und Aufwendungen, die bei ihrer Tätigkeit entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 96 Absatz 8 SGB IX).

Behinderungsverbot

§ 96 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/in der Dienststelle stört. Behinderung ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Ein Verschulden ist nicht erforderlich. Eine Behinderung muss nicht immer eine aktive Handlung sein; auch eine Unterlassung kann behindern. Eine Behinderung durch Unterlassen ist beispielsweise anzunehmen, wenn der Arbeit-

geber die durch die Tätigkeiten der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten nicht trägt. Eine Behinderung liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitgeber eine Forderung der Schwerbehindertenvertretung ablehnt.

Die Regelungen des § 96 Absatz 3 SGB IX zum Kündigungsschutz, Versetzungs- und Abordnungsschutz dienen zum Schutz der unabhängigen Amtsführung (siehe Kapitel 2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz und Kapitel 2.8 Kündigungsschutz). Die Vertrauenspersonen werden damit den Interessenvertretungen ausdrücklich gleichgestellt (siehe Kapitel 3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung).

Während das Behinderungsverbot die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung schützt, sichert das Benachteiligungsverbot die persönliche Stellung der Vertrauensperson als Arbeitnehmer/Bediensteter.

Benachteiligungsverbot

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, zum Beispiel darf das Entgelt der Vertrauensperson nicht gemindert werden mit dem Hinweis auf ihre häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

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

Begünstigungsverbot

Beispiele:

- 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 § 96 Absatz 3 SGB IX stellen keine Begünstigung im Sinne dieser Vorschrift dar, sondern dienen dem Schutz aller betrieblichen Interessenvertreter.

Die Abwahl der Vertrauensperson während der Amtszeit ist nicht möglich. Jedoch kann in Fällen grober Pflichtverletzungen, zum Beispiel Verletzung der Schweigepflicht, Diffamierungen, Annahme von Vergünstigungen et cetera, der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt (§ 119 SGB IX) auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten nach § 94 Absatz 7 Satz 5 SGB IX das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson beschließen. Bis zur bestandskräftigen Entscheidung des Widerspruchsausschusses bleibt die Vertrauensperson im Amt.

Erlöschen des Amtes durch Beschluss

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/der Dienststelle. Dabei sind die Art und Schwere der jeweiligen Behinderungen, Lage und Beschaffenheit der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitszeit und Art, Umfang und Größe des Betriebs/der Dienststelle zu berücksichtigen.

Dokumentation

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 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (§ 96 Absatz 4 Satz 2 SGB IX). Mit der Freistellung ist die Schwerbehindertenvertretung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit.

Die Regelung durch § 96 Absatz 4 SGB IX ist abschließend. Danach besteht ein Anspruch auf Freistellung, wenn im Betrieb beziehungsweise der Dienststelle wenigstens 200 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.

Teilfreistellung

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.

Unterrichtungspflicht

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 (§ 96 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.

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Schwerbehindertenvertretung bietet jedes Integrationsamt an. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers zu schulen (§ 102 Absatz 2 Satz 6 SGB IX). Die Schulungsmaßnahmen des Integrationsamts dienen einerseits der Vermittlung von aktuellem Fachwissen und andererseits dem praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen, anderen Betriebs-/Personalräten, anderen Beauftragten des Arbeitgebers und den Behördenvertretern. Die bei den Schulungen des Integrationsamts vermittelten Kenntnisse sind erforderlich im Sinne des § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB IX. Auch andere Anbieter (private Anbieter, Gewerkschaften, Sozialverbände) bieten Seminare an.

Kursangebot des Integrationsamts

Ihr Integrationsamt bietet ein umfangreiches Programm an Kursen und Informationsveranstaltungen, die das betriebliche Integrationsteam in die Lage versetzen soll, 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 Anreise, Übernachtung und Verpflegung) übernimmt das Integrationsamt. Regelmäßig werden folgende Inhalte angeboten:

Integrationsteam

Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen

Grundkurse

Aufbaukurse

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

Aufbaukurse

Informationsveranstaltungen

- Überblick über das Schwerbehindertenrecht
- Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis
- SGB IX für Beauftragte des Arbeitgebers und Personalverantwortliche
- SGB IX für Betriebs- und Personalräte
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Integrationsvereinbarung
- 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

Informationsveranstaltungen

Inhouse-Seminare

- 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.

Die Schwerbehindertenvertretung sollte darauf hinwirken, dass auch der Betriebs-/ Personalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers an den Schulungsveranstaltungen teilnehmen, damit alle Mitglieder des Integrationsteams gleichermaßen informiert sind. Die Schwerbehindertenvertretung kann zu diesem Zwecke den Betriebs-/Personalrat und den Beauftragten des Arbeitgebers über angebotene Schulungen gezielt informieren. Sinnvoll ist es auch, den Inhalt der Veranstaltung 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 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. Dabei ist im Hinblick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ratsam, mit dem Arbeitgeber von vornherein einen jährlichen „Schulungsplan“ abzustimmen und dabei die betrieblichen/dienstlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Da die Schwerbehindertenvertretung eine selbstständige Interessenvertretung ist, hat der Betriebs-/Personalrat keinen Einfluss auf die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen.

Schulungsplan

Kosten

Gemäß § 96 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. Bei Schulungsveranstaltungen des Integrationsamts trägt dieses die eigentlichen Veranstaltungskosten wie zum Beispiel Raummiete, Referentenhonorare, Arbeitsmaterialien. Bei der Auswahl der Schu-

lungsmaßnahme 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.

Vorrang für das Kursangebot des Integrationsamts

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.

Für die Teilnahme an Schulungen ist die Schwerbehindertenvertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen (§ 96 Absatz 4 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 Schulungstag ist dabei beschränkt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Freistellung/
Freizeitausgleich

Das erste stellvertretende Mitglied hat ein Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, wenn die Teilnahme entweder wegen

- ständiger Heranziehung oder
- häufiger Vertretung oder
- absehbarem Nachrücken in kurzer Frist

erforderlich ist (§ 96 Absatz 4 Satz 4 und Absatz 8 SGB IX).

Hinweis: Da nur informierte stellvertretende Mitglieder im Bedarfsfall ordnungsgemäß vertreten können, ist es auch ohne Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen auf jeden Fall empfehlenswert, dass auch das stellvertretende Mitglied zumindest einen Grundkurs besucht.

2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung

Freigestellte Vertrauenspersonen sollen wegen des Ehrenamts 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. Deshalb ist in § 96 Absatz 5 SGB IX geregelt, dass sie von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung, zum Beispiel Fortbildungsmaßnahmen, nicht 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 freigestellten Vertrauenspersonen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs /der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der vollständigen Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen. Durch diese Regelung soll die Bereitschaft zur Übernahme des Amts der Vertrauensperson gefördert und der Befürchtung nachteiliger Berufsentwicklung entgegengewirkt werden.

2.4 Ausführung des Ehrenamts außerhalb der Arbeitszeit

Wird die Vertrauensperson aus betrieblichen/dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig, so hat sie Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Entgeltes (§ 96 Absatz 6 SGB IX). Der Anspruch auf Freizeitausgleich besteht allerdings nur dann, wenn die Vertrauensperson die Angelegenheit nachweislich nicht während ihrer Arbeitszeit erledigen konnte. Vorrangig soll die Ausübung des Ehrenamts der Schwerbehindertenvertretung in der regulären Arbeitszeit erfolgen.

2.5 Verschwiegenheitspflicht

Schweigepflicht

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 Ehrenamts bekannt geworden sind. Darüber hinaus unterliegen ihr vom Arbeitgeber ausdrücklich bezeichnete Betriebs-/Geschäftsgeheimnisse (§ 96 Absatz 7 Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB IX).

Die Verletzung der Schweigepflicht aus § 96 SGB IX ist nach § 155 SGB IX ein Vergehen und kann mit bis zu einem Jahr 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 § 96 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

Aufwendungen für die Amtsführung

Der Arbeitgeber ist gemäß § 96 Absatz 8 Satz 1 SGB IX verpflichtet, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Die Regelung entspricht den Vorschriften des Betriebsverfassungs beziehungsweise Personalvertretungsrechts.

Eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers zur Kostenübernahme ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch, die Vorgehensweise mit dem Arbeitgeber abzustimmen, insbesondere dann, wenn es sich um außergewöhnliche Aufwendungen handelt. Die Schwerbehindertenvertretung ist dazu verpflicht-

tet, ihre Ausgaben offen darzulegen. Die Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber umfasst sogar (außer-)gerichtliche Kosten bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber selbst und seiner Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen eigenen unmittelbar an den Arbeitgeber gerichteten Anspruch darauf, dass dieser ihr Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt. Nach § 96 Absatz 9 SGB IX benutzt die Schwerbehindertenvertretung die Räumlichkeiten des Betriebs-/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 § 96 Absatz 2 SGB IX verstößt, denn die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung verlangen, dass sie Vertraulichkeit gewähren kann.

Gewährung von Vertraulichkeit

Dies lässt sich mit eigenen Räumen und abschließbaren Möbeln sowie einem Computerzugang, der passwortgeschützt ist, erreichen. Zur fachlichen Ausstattung gehört auch Fachliteratur, unter anderem mindestens ein aktueller Kommentar zum SGB IX, Textausgaben einschlägiger Sozialgesetze und eine Fachzeitschrift (siehe Kapitel 9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“ und Kapitel 9.5 Literaturempfehlungen).

Fachliteratur

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 kostenlos im Internet unter www.integrationsaemter.de verfügbar.

Kontakt zum Integrationsamt

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-/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.

2.8 Kündigungsschutz

Nach § 96 Absatz 3 SGB IX besitzen Vertrauenspersonen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz wie die Mitglieder des Betriebs-/Personalrats. Damit sind die Vertrau-

nachwirkender
Kündigungsschutz

enspersonen 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.

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.

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 Integrationsamts nach §§ 85 ff. SGB IX erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 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.

Beendigungs-
kündigung

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 (BAG, 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 (§ 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX und siehe „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, erhältlich bei Ihrem regional zuständigen Integrationsamt), das die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung durch Abwesenheit oder durch Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt. Davon zu unterscheiden ist der ständige Einsatz des stellvertretenden Mitglieds für eine bestimmte Aufgabe unter den Voraussetzungen des § 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX.

3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied

Verhinderungsververtretung

Der Vertretungsfall tritt ein, wenn die Vertrauensperson durch Abwesenheit (zum Beispiel Urlaub, Krankheit, Kur, Dienstreise, Fortbildungsmaßnahmen) oder Wahrnehmung anderer Aufgaben verhindert ist (§ 94 Absatz 1 SGB IX). Im letzten Fall ist die Vertrauensperson zwar im Betrieb/in der Dienststelle anwesend, kann aber eine bestimmte Aufgabe nicht selbst erledigen, weil sie als Vertrauensperson bereits eine andere Aufgabe wahrnimmt (zum Beispiel die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen) oder weil sie eine betriebliche Aufgabe als vorrangig erachtet.

Ist die Vertrauensperson zugleich Betriebs-/Personalrat, muss sie entscheiden, in welcher Funktion sie eine Aufgabe (zum Beispiel Teilnahme an Vorstellungsgesprächen) wahrnimmt. Übernimmt sie eine Aufgabe ausschließlich in der Funktion des Betriebs-/Personalrats, wird sie in Aufgaben der Vertrauensperson vom stellvertretenden Mitglied vertreten (für das Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebs-/Personalrats siehe 1.2.8 Teilnahmerecht).

Umfang der Vertretung

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

Zusammenarbeit und Information

Je intensiver der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensperson und stellvertretendem Mitglied, desto wirkungsvoller kann das stellvertretende Mitglied im Vertretungsfall agieren. Generelle Fragen der Amtsführung sollten deshalb genau so wie wahrzunehmende Termine mit dem stellvertretenden Mitglied abgesprochen werden. Das Gleiche gilt für Mitteilungen der Schwerbehindertenvertretung an die Beschäftigten des Betriebs oder der Dienststelle und für die Vorbereitung und Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen. In schwierigen Einzelfällen ist oftmals das stellvertretende Mitglied der einzige Gesprächspartner, mit dem die Vertrauensperson ihre Stellungnahme vor-

Wahlen



Austausch zwischen Vertrauensperson und stellvertretendem Mitglied

klären kann. Unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist die wechselseitige vertrauensvolle Information über die laufenden Angelegenheiten.

3.2 Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds

Voraussetzungen der Heranziehung

In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann nach § 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Bei mehr als 200 schwerbehinderten Menschen kann zusätzlich noch das mit der zweithöchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden.

Übertragung von Aufgaben

Im Unterschied zur Verhinderungsververtretung im Einzelfall bedeutet Heranziehung die 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 Einbeziehung des ersten Stellvertreters bereits in Betrieben und Dienststellen bei 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen vorzusehen. Bei Betrieben und Dienststellen mit 200 beschäftigten schwerbehinderten Menschen soll darüber hinaus die Einbeziehung des mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds möglich sein.

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 Entscheidung, ob und in welchem Umfang das stellvertretende Mitglied zur Aufgabenerfüllung herangezogen wird, trifft die Vertrauensperson nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Vertrauensperson ist berechtigt zur Heranziehung. Sie muss aber von ihrem Recht zur Heranziehung keinen Gebrauch machen, sondern kann bei zu großer Aufgabenbelastung – auch unterhalb der Grenze von 200 beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen nach § 96 Absatz 4 Satz 2 SGB IX – auch eine völlige Arbeitsbefreiung (Freistellung) beanspruchen, wenn dies zur Durchführung der Aufgaben erforderlich ist (§ 96 Absatz 4 Satz 1).

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 Freistellungsumfang 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 ihm übertragenen Aufgaben erledigt das stellvertretende Mitglied in eigener Verantwortung mit allen daraus herzuleitenden Rechten und Pflichten.

In der Praxis ist aber eine kollegiale Abstimmung aus Gründen der erfolgreichen Zusammenarbeit im Sinn der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle sinnvoll und wünschenswert.

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

Ständige Heranziehung und Verhinderungsfall

Die Übertragung von Aufgaben berührt nicht das Vertretungsrecht in einem Fall der Verhinderung der Vertrauensperson. Bei Eintritt des Verhinderungsfalles tritt das stellvertretende Mitglied an die Stelle der Vertrauensperson. Während des Verhinderungszeitraumes hat das stellvertretende Mitglied dann die vollen Kompetenzen und ist nicht auf den Aufgabenbereich der Heranziehung begrenzt.

Unterrichtung des Arbeitgebers

Wird ein oder werden zwei stellvertretende Mitglieder zur Aufgabenerfüllung herangezogen, so müssen die delegierten Aufgaben bestimmt und der Arbeitgeber davon unterrichtet werden (§ 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Unterrichtungspflicht

3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung

Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds

Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 95 Absatz 1 Satz 4 die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder des Betriebs-/Personalrats. Über § 96 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.

Nachrücken

Das Amt der Vertrauensperson erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt oder aus dem Betrieb ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. In diesem Fall rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mit-

glied automatisch für den Rest der Amtszeit nach; der zweite Stellvertreter wird dann zum ersten Stellvertreter (§ 94 Absatz 7 Satz 3 und 4 SGB IX). 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 SchwbVWO und § 94 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder darf dabei nicht erhöht werden.

4 Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen

Die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind die überbetrieblichen Interessenvertretungen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Gremien von Betriebs-/Personalräten. Die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Vertrauensperson (siehe Kapitel 1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und die mit ihnen korrespondierenden Rechte und Kapitel 2 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen).

Für die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ist jeweils ein stellvertretendes Mitglied zu wählen, das die Stufenvertretung bei Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertreten kann. Für das Wahlverfahren gilt die Wahlordnung (§ 22 SchwbVVO).

Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen nach Unterrichtung des Arbeitgebers den mit der höchsten Stimmzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen, wenn in den zugeordneten Betrieben und Dienststellen mehr als 100 beziehungsweise mehr als 200 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt werden (§ 97 Absatz 7 Satz 1 und § 95 Absatz 1 Satz 4 SGB IX und 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 im Rahmen der Novellierung des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX) für erforderlich gehalten, eine Schwerbehindertenvertretung auch auf Konzernebene vorzusehen (§ 97 Absatz 2 SGB IX).

Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 97 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.

überbetriebliche
Interessenvertretung



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 (§ 97 Absatz 6 SGB IX).

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. 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 (§ 97 Absatz 1 und 5 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen rechtlich nicht übergeordnet. Sie vertritt die 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 (§ 97 Absatz 6 SGB IX).

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 und gleichgestellte Menschen beschäftigt werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, jährlich eine Versammlung der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen durchzuführen (§ 97 Absatz 8 SGB IX).

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 (§ 97 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 (§ 97 Absatz 6 SGB IX). Sie nimmt ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen wahr, die in einer Dienst-

stelle 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 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 (§ 97 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 (§ 97 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 (§ 97 Absatz 6 Satz 3 und 4 SGB IX).

5 Partner der Schwerbehindertenvertretung

Nicht nur die Schwerbehindertenvertretung ist für die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen und die Vertretung ihrer Interessen zuständig. Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gehören auch in den Aufgabenkatalog des Betriebs-/Personalrats sowie des Arbeitgebers, seines Beauftragten, 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).

Zusammenarbeit

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

5.1 Innerbetriebliche Partner der Schwerbehindertenvertretung

5.1.1 Betriebliches Integrationsteam

Eine für alle Beteiligten verbindliche Form der Zusammenarbeit kann mit der Bildung eines betrieblichen Integrationsteams entstehen. Hier arbeiten Betriebs-/Personalrat, Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers zusammen (§§ 93, 95 und 98 SGB IX). Im weiteren Sinne gehören auch Betriebsarzt, Sozialdienst sowie Sicherheitsbeauftragter zum betrieblichen Integrationsteam. Nach § 95 SGB IX fördert die Schwerbehindertenvertretung mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle.

Aufgaben des Integrationsteams

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 Integrationsvereinbarung sowie Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Erstellung von Konzepten für die betriebliche Integration.

Das Integrationsteam tritt bei Bedarf oder auch regelmäßig zusammen und beteiligt weitere Experten, zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt, falls dies erforderlich ist.

5.1.2 Beauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 98 SGB IX). Der Beauftragte des Arbeitgebers übernimmt damit nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr, die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen aus dem SGB IX zu überwachen. Der Beauftragte des Arbeitgebers ist Ansprech- und Verhandlungspartner der Schwerbehindertenvertretung.

Ansprech- und
Verhandlungspartner

Es können – zum Beispiel bei Unternehmen oder Verwaltungen mit Stufenvertretungen – auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat die Bestellung eines Beauftragten dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen.

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst schwerbehindert sein (§ 98 Satz 2 SGB IX), damit die besonderen behinderungsspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen schwerbehinderter Menschen auch in die Arbeit des Beauftragten einfließen können.

Der Beauftragte des Arbeitgebers vertritt nach seiner Rechtsstellung den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen betreffen. Der Beauftragte hat nach dem Gesetz die Stellung eines verantwortlichen Vertreters des Arbeitgebers. Seine Erklärungen wirken unmittelbar für und gegen den Arbeitgeber. Der Beauftragte nimmt durch seine Bestellung in eigener Verantwortung Aufgaben wahr, die nach dem Schwerbehindertenrecht dem Arbeitgeber obliegen. Als Vertreter des Arbeitgebers übt der Beauftragte ohne Einschränkung die Arbeitgeberfunktionen nach dem SGB IX aus; etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich die Vertretung eingeschränkt hat oder die Arbeitgeberfunktionen auf verschiedene Beauftragte verteilt hat. Im bürgerlich-rechtlichen Sinn übernimmt der Beauftragte 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 Ordnungswidrigkeitengesetz – OWiG). Schuldhaftige Pflichtverletzungen des Beauftragten des Arbeitgebers können nach § 156 SGB IX in Verbindung mit § 9 Absatz 2 OWiG durch die Bundesagentur für Arbeit durch ein Bußgeld geahndet werden. Daneben haftet der Arbeitgeber persönlich (aus: Franz-Josef Sauer, Beauftragter des Arbeitgebers, In: br 1998, S. 81 ff.).

Zu den Aufgaben des Beauftragten des Arbeitgebers gehört es im Allgemeinen, darauf zu achten, dass die Pflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf die schwerbehinderten Beschäftigten umgesetzt werden. Dazu gehören insbesondere die Pflichten, die sich aus § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ergeben, nämlich Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und Anhörung vor einer Entscheidung. Im Einzelnen kümmert er sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Beschäftigungspflicht und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Neben Einzelmaßnahmen verfolgt der Beauftragte des Arbeitgebers das Ziel, dass schwerbehinderte Menschen mindestens im Umfang der gesetzlichen Pflicht beschäftigt werden.

Der Beauftragte des Arbeitgebers ist neben der Schwerbehindertenvertretung Verbindungsperson zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 99 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 kein den einzelnen Betriebsräten übergeordnetes Organ, er ist vielmehr 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, und die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Er hat ferner auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken (§ 93 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IX). Nach § 93 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden: die Beschäftigungspflicht (§§ 71, 72 SGB IX), unter anderem die bevorzugte Berücksichtigung schwerbehinderter Beschäftigter bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung des beruflichen Fortkommens und die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 81 SGB IX) sowie die Einhaltung der Regelungen einer Integrationsvereinbarung, soweit vorhanden (§ 83 SGB IX) und der gesetzlichen Vorgaben der Prävention (§ 84 Absatz 1 und Absatz 2 SGB IX).

Der Betriebsrat verfügt über Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- sowie Informationsrechte. Während die Mitwirkungsrechte, die auch der Schwerbehindertenvertretung zustehen, sich 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, der Pausen, der Akkord- und Prämiensätze, bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und bei der Gestaltung eines Sozialplans), so entscheidet der Spruch der Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und einer gleichen Zahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannt werden. Bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit und vorliegenden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist er umfassend zu informieren (§ 81 Absatz 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 81 Absatz 1 SGB IX 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 nicht zuzustimmen (BAG, Beschluss vom 14.01.1989 – ABR 88/88). 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).

Mitbestimmungsrecht

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem Beauftragten des Arbeitgebers und der Schwerbehindertenvertretung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). 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. Die Schwerbehindertenvertretung kann an den Sitzungen beratend teilnehmen (§ 95 Absatz 4 SGB IX und § 32 BetrVG, siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht (§ 95 Absatz 4 und 5 SGB IX)).

Zusammenarbeit

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).

Je nach Größe des Betriebs teilen Betriebsräte bestimmte Aufgabenbereiche untereinander auf. Diese Aufteilung muss die Schwerbehindertenvertretung kennen, sie muss je nach Problemstellung den richtigen Ansprechpartner beim Betriebsrat finden.

Aussetzung

Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Betriebsratsbeschluss gefährdet, so kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer einer Woche beantragen (§ 95 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

5.1.4 Personalrat

Dem Betriebsrat in der privaten Wirtschaft entspricht im öffentlichen Dienst der Personalrat. Gesetzliche Grundlage seiner 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 ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (§ 68 Absatz 1 Nr. 4 und 5 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der 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/Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 93 SGB IX), beispielsweise die Beschäftigungspflicht (§§ 71 und 72 SGB IX), die Förderung des beruflichen Fortkommens sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation (§ 81 SGB IX).

besondere Verpflichtungen im öffentlichen Dienst

Speziell im öffentlichen Dienst sind hier die besonderen Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 82 SGB IX) zu nennen:

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

Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der Integrationsvereinbarung. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, hat er das Recht, beim Arbeitgeber/ Dienstherrn die Aufnahme entsprechender Verhandlungen zu beantragen (§ 83 Absatz 1 SGB IX).

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat gilt das zur Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat Gesagte. Insbesondere hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 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 einer Woche beantragen (§ 95 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, § 39 Absatz 3 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sog. Stufenvertretungen. Bezirkspersonalräte werden bei Mittelbehörden der Länder und nachgeordneten Dienststellen des Bundes und der Länder gebildet. Hauptpersonalräte werden bei den obersten Landesbehörden gebildet. Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der obersten Dienstbehörde gehören (§ 53 Absatz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Gesamtpersonalräte werden gebildet, wenn Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle als selbstständige Dienststelle gelten oder zur solchen erklärt wurden (§ 55 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Dem Personalvertretungsrecht inhaltlich entsprechende Bestimmungen enthalten die kirchlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung für Mitarbeitende in Kirchenverwaltungen und Einrichtungen von Diakonie und Caritas (Mitarbeitervertretungsgesetz – MAV, Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO).

5.1.5 Betriebsarzt

Betriebsärzte beraten und unterstützen den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung, bei der Planung von Betriebsanlagen, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen, bei Fragen der Ergonomie und Arbeitshygiene und 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 des Arbeitsplatzwechsels und der Teilhabe und Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess ausdrücklich zu den Aufgaben der Betriebsärzte (§ 3 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1f. ASiG).

Wiedereingliederung

Betriebliches Eingliederungs- management

Im Rahmen der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Betriebsarzt eine weitere Aufgabe. Nach § 84 Absatz 2 ist er vom Arbeitgeber zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, hinzuzuziehen.

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 (§ 95 Absatz 4 SGB IX).

Nicht zu den Aufgaben des Betriebsarztes gehört es, Krankmeldungen zu überprüfen oder gar selbst Arbeitsunfähigkeit zu bescheinigen. Der Betriebsarzt hat also keineswegs die Rolle des Hausarztes oder des Vertrauensarztes zu übernehmen.

ärztliche Schweigepflicht

Die Betriebsärzte wahren ihre ärztliche Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber. 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.

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

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 Sicherheitsfachkräfte unter Mitwirkung des Betriebs-/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).

Bestellung

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-/Personalrat. Die Beratung gemeinsamer Anliegen und der Austausch von Erfahrungen erfolgen in dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss, an dem nach § 95 Absatz 4 SGB IX auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.

Abzugrenzen ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit zum 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

Sicherheits-
beauftragter

der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstung zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen.

5.1.7 Weitere mögliche innerbetriebliche Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung

Disability Manager

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung haben einige – vor allem größere – Unternehmen ein professionelles Disability Management – der Fachterminus kann mit Betriebliches Gesundheitsmanagement übersetzt werden – aufgebaut und einen Disability Manager mit der betrieblichen Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung beauftragt. Für diese Aufgabe qualifizieren sie eigene Mitarbeiter (zum Beispiel Betriebsärzte, Sozialberater, aber auch Vertrauenspersonen) oder engagieren externe Fachkräfte, die für das Unternehmen tätig werden.

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.

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 zum Beispiel nach Durchführung mehrerer BEM-Verfahren, die auf Belastungen des Skelettsystems schließen lassen, im Rahmen der Gesundheitsförderung auch den Einsatz genereller präventiver Maßnahmen wie Kurse zur Rückenschule prüfen.

Alle weiteren Informationen zum Disability Management können auf der Internetseite der DGUV abgerufen werden: www.dguv.de/disability-manager/index.jsp.

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.

Das LWL-Integrationsamt hat Mitarbeiter mit dem Standard Certified Disability Manager Professional (CDMP) zum Disability Manager ausbilden lassen und nutzt die Qualifizierung bei der Umsetzung seiner gesetzlichen Aufgaben: Information und Schulung der betrieblichen Funktionsträger im Rahmen des Schwerbehindertenrechts sowie bei der Beratung und Förderung schwerbehinderter Beschäftigter

und deren Arbeitgebern. Ein Schwerpunkt dabei ist die präventive Sicht auf Beschäftigung unter anderem mit dem Instrument „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM).

Im Kursprogramm zum Schwerbehindertenrecht bietet das LWL-Integrationsamt bereits viele Veranstaltungen mit dem CDMP-Standard und der Möglichkeit zur Fortbildung für anerkannte Disability Manager zum Erhalt ihrer Qualifikation (Rezertifizierung) an.

Betrieblicher Sozialdienst und weitere betriebliche Partner

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 SGB IX nicht begegnet werden kann. Hier kann der Sozialdienst der richtige Ansprechpartner sein.

Weitere innerbetriebliche Partner der Schwerbehindertenvertretung können im Einzelfall die vom Arbeitgeber mit besonderen Aufgaben betrauten Mitarbeiter (Datenschutzbeauftragter, Korruptionsbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte) sein.

5.2. Externe Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung

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 Kursangebot und zu jedem Thema Informationsschriften vor (siehe auch Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und Liste der Publikationen im Anhang).

§ 102 SGB IX nennt die Kernaufgaben des Integrationsamts:

- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**

Die Begleitende Hilfe umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung sowie die finanzielle Förderung von Arbeitgebern, die behinderte Menschen beschäftigen, und von behinderten Menschen, die im Arbeitsleben stehen.

Mit Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 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 brauchen. 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 Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht zwischen 115 und 290 Euro Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt gezahlt werden.

Beschäftigungspflicht

- **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 Integrationsamts einholen muss.

Prävention

Im Rahmen der Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 84 SGB IX wird das Integrationsamt bei der Durchführung von Maßnahmen eingebunden, wenn schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind und diese ihre Zustimmung zu einer solchen Beteiligung gegeben haben (siehe Kapitel 7.5.2 Prävention bei Arbeitsunfähigkeit).

Die Leistungen des Integrationsamts – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Betriebs/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.

Beratung

Technischer Beratungsdienst

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.

behinderungsgerechte Gestaltung

Die Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgaben,

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze in Betrieben/Dienststellen zu ermitteln,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch technische/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.

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

Sie beraten und erarbeiten Maßnahmenvorschläge in Fragen der Ergonomie, der Arbeitsplatzzeignung 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.

Örtliche Fürsorgestellen/Fachstellen

Die Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) können durch die Länder auch auf örtliche Fürsorgestellen übertragen werden (§ 107 Absatz 2 SGB IX). Einzelne Länder, so Nordrhein-Westfalen, Hessen und Schleswig-Holstein, machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes von den örtlichen Fürsorgestellen/Fachstellen durchgeführt werden.

Die Fürsorgestelle/Fachstelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim (Land-)Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet. Auch kreisangehörige Gemeinden können örtliche Fürsorgestellen/Fachstellen einrichten.

In Nordrhein-Westfalen regelt die Verordnung zur Regelung von Zuständigkeiten nach dem Sozialgesetzbuch IX (ZustVO SGB IX) vom 31. Januar 1989 (GV. NRW. 1989 Seite 78, zuletzt geändert durch Artikel 23 des Zweiten Gesetzes zur Straffung der Behördenstruktur vom 30.10.2007 (GV. NRW. Seite 482), in Kraft getreten am 1. Januar 2008, die Zuständigkeiten der örtlichen Fürsorgestellen/Fachstellen.

Die 47 örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts/Fachstellen in Westfalen-Lippe sind durch ihre Ortsnähe für Arbeitgeber und behinderte Menschen in vielen Fragen die ersten Ansprechpartner. Die Kontaktmöglichkeiten (Adresse, Telefonnummer) können Sie den Broschüren des LWL-Integrationsamts Westfalen, zum Herunterladen aus dem Internet: www.lwl-integrationsamt.de/publikationen, entnehmen.

Bei der finanziellen Förderung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen arbeiten das LWL-Integrationsamt Westfalen und die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts/Fachstellen eng zusammen.

Im Bereich der Begleitenden Hilfe sind die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts/Fachstellen zuständig für finanzielle Hilfen an Arbeitgeber zur behindertengerechten Gestaltung einzelner Arbeitsplätze bei bestehenden Arbeitsverhältnissen sowie für die meisten Leistungen an die schwerbehinderten Menschen selber. Das LWL-Integrationsamt gewährt dagegen finanzielle Leistungen an

Zuständigkeiten

Arbeitgeber zur Schaffung neuer zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsplätze sowie für die behinderungsgerechte Gestaltung bestehender Arbeitsplätze, soweit die Maßnahme umfangreicher ist.

Im Bereich des Kündigungsschutzes bereiten die örtlichen Träger des Schwerbehindertenrechts/Fachstellen durch ihre Ermittlung des Sachverhaltes bei Kündigungen die Entscheidung, die das LWL-Integrationsamt trifft, vor und führen teilweise die Kündigungsschutzverhandlungen durch.

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 (§ 111 SGB IX). Sie unterstützen und informieren sowohl schwerbehinderte Menschen als auch die entsprechenden Arbeitgeber.

Die Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind im SGB IX in § 109 wie folgt beschrieben:

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind, und
- Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können.

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 (§ 109 Absatz 3 SGB IX). Vermittlungshemmende Umstände sind Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, unzureichende Qualifikation und Leistungsminderung.

Im Einzelnen hat der Integrationsfachdienst nach § 110 SGB IX die Aufgaben,

- den schwerbehinderten Menschen zu beraten und zu unterstützen sowie in seinem Auftrag gegenüber den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern tätig zu werden,
 - 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 auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
 - 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,
- an Schulen Berufsorientierung und Berufsberatung im Auftrag der Agentur für Arbeit durchzuführen,
- die Ausbildung schwerbehinderter, insbesondere seelisch behinderter und lernbehinderter Jugendliche zu begleiten.

Aufgabe des Integrationsamts:

Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen am Arbeitsleben verbessern



Quelle: SBV-Guide 2011 (BIH) – Universum-Verlag, Wiesbaden

fachspezifisches, auf die Behinderungsart bezogenes Wissen

Die Schwerbehindertenvertretung kann sich an die Integrationsfachdienste insbesondere dann wenden, wenn die Lösung behinderungsbedingter Probleme fachspezifisches, das heißt auf die Behinderung bezogenes Wissen erfordert (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 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.

Sie finden den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst im Internet auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter unter www.integrationsaemter.de im Bereich „Kontakt“ (bundesweite Recherche nach Postleitzahlen) und für das Rheinland unter www.rav.lvr.de.

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 SGB IX in Verbindung mit dem SGB III.

Beratung und Förderung

Bei der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen ergeben sich für die Agenturen für Arbeit weitere Aufgaben. Nach § 104 SGB IX sind dies unter anderem:

- die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf dem 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 (§ 75 Absatz 2, § 76 Absatz 1 und 2 SGB IX),
- die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung,
- die Erbringung finanzieller Leistungen aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe an die Integrationsfachdienste.

Wohnortprinzip

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 dessen Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnort hat. Diese Stelle (Job-Center oder Ähnliches)

kann Arbeitssuchende, 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 SGB IX und SGB III führen die Arbeitsagenturen zusammen mit den Integrationsämtern Sonderprogramme zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen in den Ländern durch.

regionale
Arbeitsmarkt-
programme

Gleichstellung

Die Agentur für Arbeit entscheidet bei einem Grad der Behinderung von 30 oder mehr auf Antrag über die Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen (§ 68 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“) bei den (Land-)Kreisen und kreisfreien Städten fest, ob eine Behinderung vorliegt und welcher Grad der Behinderung (GdB) aus der Behinderung resultiert. Die Feststellungen werden auf der Basis der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung des Bundes vom 10. Dezember 2008 – VersMedV) getroffen.

Anerkennungs-
verfahren

Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt die zuständige Behörde außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen (im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – zum Beispiel nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) zahlt sie unter anderem Versorgungsrenten und erbringt Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung. Über Einzelheiten informiert die Broschüre Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für (schwer-)behinderte Menschen.

Im Anhang dieser Broschüre finden Sie die Adressen der zuständigen Behörden für die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (Schwerbehindertenausweis mit GdB).



5.2.4 Rehabilitationsträger

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

Träger der gesetzlichen Krankenversicherung

- AOK-Gesundheitskassen
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- Ersatzkassen
- Landwirtschaftliche Krankenkassen
- Knappschaft

Träger der Kriegsopferversorgung und Träger der Kriegsopferfürsorge 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, Fürsorgestellen)

Bundesagentur für Arbeit

- Regionaldirektionen
- Agenturen für Arbeit

Träger der öffentlichen Jugendhilfe

- Überörtliche Träger der Jugendhilfe, Landesjugendämter
- Örtliche Träger der Jugendhilfe, Jugendämter

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

- Gewerbliche Berufsgenossenschaften
- Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften
- Unfallkassen

Träger der Sozialhilfe

- Überörtliche Träger der Sozialhilfe
- Örtliche Träger der Sozialhilfe

Träger der gesetzlichen Rentenversicherung

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

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

Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen (§ 5 SGB IX)

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation (§§ 26 ff. SGB IX)	<ul style="list-style-type: none"> • Behandlung durch Ärzte, Zahnärzte und Angehörige anderer Heilberufe • Früherkennung und Frühförderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder • Arznei- und Verbandmittel • Heilmittel einschließlich physikalischer, Sprach- und Beschäftigungstherapie • Psychotherapie als ärztliche und psychotherapeutische Behandlung • Hilfsmittel, Belastungserprobung und Arbeitstherapie • Krankenhausbehandlung • Stufenweise Wiedereingliederung
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33 ff. SGB IX)	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes einschließlich • Leistungen zur Vermittlung, Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen • Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung • individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung • berufliche Anpassung und Weiterbildung, auch soweit die Leistungen einen zur Teilnahme erforderlichen schulischen Abschluss einschließen • berufliche Ausbildung, auch soweit die Leistungen in einem zeitlich nicht überwiegenden Abschnitt schulisch durchgeführt werden • Gründungszuschuss entsprechend § 57 SGB III • sonstige Hilfen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (§§ 55 ff. SGB IX)	<ul style="list-style-type: none"> • Versorgung mit anderen als den in § 31 SGB IX genannten Hilfsmitteln oder den in § 33 SGB IX genannten Hilfen • heilpädagogische Leistungen für Kinder, die noch nicht eingeschult sind • Hilfen zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich und geeignet sind, behinderten Menschen die für sie erreichbare Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen • Hilfen zur Förderung und Verständigung mit der Umwelt • Hilfen bei der Beschaffung, Ausstattung und Erhaltung einer Wohnung, die den besonderen Bedürfnissen des behinderten Menschen entspricht • Hilfen zu selbstbestimmtem Leben in betreuten Wohnmöglichkeiten
Unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen zur Teilhabe (§§ 44 ff. SGB IX)	<ul style="list-style-type: none"> • Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Ausbildungsgeld, Unterhaltsbeihilfe • Beiträge oder Beitragszuschüsse zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie zur Bundesagentur für Arbeit • ärztlich verordneter Rehabilitationssport in Gruppen unter ärztlicher Betreuung und Überwachung, einschließlich Übungen für behinderte oder von Behinderung bedrohte Frauen und Mädchen, die der Stärkung des Selbstbewusstseins dienen • ärztlich verordnetes Funktionstraining in Gruppen unter fachkundiger Anleitung und Überwachung • Fahrt-, Verpflegungs- und Übernachtungskosten • Betriebs- und Haushaltshilfe- und Kinderbetreuungskosten • Kraftfahrzeughilfe

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 Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation); dies sind die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe). Voraussetzungen und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Teilhabeleistungen werden aufgeführt in den Kapiteln 4–7 des SGB IX sowie darüber hinaus in Vorschriften des SGB I–XII und dem Bundesversorgungsgesetz (besonderer Teil des SGB I).



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 nach § 13 SGB IX vereinbart.

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.

Nach § 14 Absatz 1 SGB IX 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 nicht zuständig ist, kann er den Antrag unverzüglich an den nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger (der sogenannte zweitangegangene Träger) weiterleiten. Der zweitangegangene Träger wird kraft Gesetzes zuständig; er kann den Antrag weder zurücksenden noch ein weiteres Mal weiterleiten.

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. Das Gutachten ist nach § 14 Absatz 5 Satz 5 SGB IX innerhalb von zwei Wochen nach Auftragserteilung zu erstellen.

Mit diesen Regelungen will der Gesetzgeber sicherstellen, dass baldmöglichst der zuständige Rehabilitationsträger bestimmt und binnen sieben Wochen über den Leistungsantrag entschieden ist.

Zuständigkeitsklärung

Zur Anwendung des § 14 SGB IX haben die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter eine Gemeinsame Empfehlung nach § 13 SGB IX vereinbart, die auf der Internetseite der Integrationsämter www.integrationsaemter.de und auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in Frankfurt/Main www.bar-frankfurt.de abgerufen werden kann.

gemeinsame
Empfehlung

5.2.5 Gemeinsame Servicestellen

Für eine trägerübergreifende, ortsnahe Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung behinderter Menschen im Antrags- und Leistungsverfahren wurden die gemeinsamen Servicestellen geschaffen (§ 22 SGB IX).



Die Einrichtung der Gemeinsamen Servicestellen (§§ 22 bis 25 SGB IX) soll möglichen Nachteilen des gegliederten Systems der sozialen Sicherheit in Deutschland entgegenwirken. Der Betroffene kann vielfach nicht übersehen, welche Leistungen für ihn in Betracht kommen und welcher Leistungsträger für eine Leistung zuständig ist. Oftmals kommen auch gleichzeitig Leistungen verschiedener Leistungsträger in Betracht. Durch die Schaffung der Gemeinsamen Servicestellen soll den behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen, ihren Vertrauenspersonen und ihren Angehörigen der Zugang zu dem Leistungssystem erleichtert und ihnen eine Einrichtung zur Seite gestellt werden, die sie umfassend und kompetent berät und sie in der Durchsetzung ihrer Interessen unterstützt. Zum Aufgabenkatalog der Gemeinsamen Servicestellen nach § 22 SGB IX gehören Beratung und Unterstützung, Information, die Klärung des Rehabilitationsbedarfs, die Zuständigkeitsklärung und die Entscheidungsvorbereitung. Die Gemeinsamen Servicestellen koordinieren und vermitteln zwischen mehreren Rehabilitationsträgern und Beteiligten auch während der Leistungserbringung. Für den Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen umfasst die Aufgabenstellung auch die Klärung des Hilfebedarfs nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 des SGB IX). Dabei sind die Integrationsämter zu beteiligen.

Koordinierung und
Vermittlung

Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme der Servicestellen besteht nicht. Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement, das nach § 84 Absatz 2 SGB IX für alle Beschäftigten gilt, hat sich die Zuständigkeit der Gemeinsamen Servicestellen wesentlich erweitert (siehe Kapitel 7.5 Betriebliche Prävention).

Grundsätzlich soll in allen Landkreisen und kreisfreien Städten mindestens eine Gemeinsame Servicestelle eingerichtet sein. Gemeinsame Servicestellen können für mehrere kleine Landkreise oder kreisfreie Städte gemeinsam eingerichtet werden, wenn die Ortsnähe gewährleistet ist. Sie sind organisatorisch jeweils einem Rehabilitationsträger zugeordnet. Die jeweils zuständige Gemeinsame Servicestelle kann im Internet unter www.reha-servicestellen.de oder auf den Internetseiten aller Rentenversicherungsträger ermittelt werden.

ortsnahe Auskunft

6 Arbeiten mit dem SGB IX



Die folgenden Ausführungen sollen helfen, den Umgang mit den maßgebenden Rechtsgrundlagen zu erleichtern. Herausgestellt werden einige Besonderheiten, die im Umgang mit Rechtsvorschriften gelten. Es soll außerdem auf Verwaltungsentscheidungen eingegangen werden, die der Schwerbehindertenvertretung 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. Für alle gilt, dass sie dann für die Schwerbehindertenvertretung bedeutsam sind, wenn sie Belange von schwerbehinderten Mitarbeitern im Betrieb oder in der Dienststelle berühren. Die wichtigsten Rechtsnormen für die Schwerbehindertenvertretung sind das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) mit seinen besonderen Regelungen im Teil 2, Kapitel 1–14 zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) und die folgenden Rechtsverordnungen: Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO), Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO), Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV) sowie die Budgetverordnung (BudgetV).

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 Verordnungsermächtigung in einem Gesetz (zum Beispiel § 100 SGB IX). Verwaltungsrichtlinien/Verwaltungsvorschriften binden die Verwaltung und dienen der verwaltungsgemäßen Umsetzung.

6.2 Die Sprache

Dem im Umgang mit Rechtsvorschriften Ungeübten bereitet häufig bereits die Sprache, in der diese abgefasst sind, Probleme. 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 werden sowohl durch Kommentare als auch durch die Rechtsprechung getroffen.

6.2.1 Besondere Begriffe

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: § 95 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 erlegt ihm diesbezüglich eine Verpflichtung auf. Vergleichbar mit dem Begriff „hat“ sind Begriffe wie „ist zu“, „muss“, „ist verpflichtet“.

„soll“

Dieser Begriff stellt in der Gesetzessprache ein abgeschwächtes „hat“ dar. Die Rechtsprechung hat diesen Begriff so definiert, dass er in der Regel ein „hat/muss“ bedeutet. Nur bei Vorliegen besonderer Ausnahmetatbestände soll es möglich sein, von dem ansonsten geltenden „muss“ abzuweichen.

Beispiel: § 91 Absatz 4 SGB IX:

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

Diese Vorschrift verpflichtet das Integrationsamt, in der Regel einer außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zuzustimmen, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht. Hinter der Verwendung des Begriffes „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, nichts mit der Behinderung zu tun hat. Das Ermessen des Integrationsamts ist in den Fällen des § 91 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: § 102 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 § 102 Absatz 4 SGB IX und der Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 102 Absatz 3a SGB IX in Verbindung mit § 38a Absatz 3 SGB IX, sind zwar Ermessensleistungen, das Integrationsamt kann bei der Ausübung seines Ermessens jedoch nicht willkürlich vorgehen. Es darf sich insbesondere nicht von sachfremden Erwägungen leiten lassen („pflichtgemäßes Ermessen“). Die Verwaltungsgerichte überprüfen im Zweifel, ob das Integrationsamt die Grenzen seines Ermessens überschritten oder Ermessensfehler begangen hat.

6.2.2 Legaldefinition

Legaldefinitionen sind Definitionen, die sich direkt aus dem Gesetzeswortlaut ergeben.

Beispiel: § 2 Absatz 2 SGB IX:

Menschen sind im Sinne des Teils 2 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 § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.

Ein anderes Beispiel einer Legaldefinition enthält § 73 Absatz 1 SGB IX für den schwerbehindertenrechtlichen Begriff des Arbeitsplatzes.

6.2.3 Unbestimmte Rechtsbegriffe

In Rechtsvorschriften werden Begriffe wie „häufig“, „viel“, „vorübergehend/nicht nur vorübergehend“, „unverzüglich“, „angemessen“ oder „zumutbar“ 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 sogenannten unbestimmten Rechtsbegriffen. Manche dieser unbestimmten Rechtsbegriffe sind durch die ständige Rechtsprechung konkretisiert worden. So bedeutet „unverzüglich“ ohne schuldhaftes Zögern.

Auch der unbestimmte Rechtsbegriff der „Mehrarbeit“ (§ 124 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.

6.2.4 Verweisung

Vielfach werden Teile von gesetzlichen Vorschriften für entsprechend anwendbar erklärt. So heißt es in § 120 Absatz 4 SGB IX: „§ 119 Absatz 5 gilt entsprechend.“ § 120 regelt die Widerspruchsausschüsse der Bundesagentur für Arbeit. Die Verweisung in Absatz 5 bedeutet, dass die Regelung zur Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses bei dem Integrationsamt in § 119 Absatz 5 SGB IX auch für die Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses bei der Regionaldirektion 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 Texten sehr erschweren, zumal häufig auf Vorschriften eines anderen Gesetzes verwiesen wird. So erklärt § 95 Absatz 6 Satz 2 SGB IX für die Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften für anwendbar. Um eine Versammlung ordnungsgemäß zu organisieren, müssen also die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des jeweiligen Landes-Personalvertretungsgesetzes herangezogen werden.

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 Fiktion

Das SGB IX arbeitet verschiedentlich mit gesetzlichen Fiktionen. So heißt es in § 88 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und in § 91 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 § 88 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und § 91 Absatz 3 Satz 2 SGB IX die Wirkungen einer Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eintreten, obwohl das Integrationsamt gerade keine Entscheidung getroffen hat.

6.3 Rechtsprechung

Unsere Rechtsordnung, und damit auch das Sozialgesetzbuch IX, unterliegt 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 begehrte Urteil zur Hand zu haben. Bewährt hat sich eine Dokumentation nach Stichworten und parallel dazu nach den Paragraphen des Gesetzes. 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.

Regelmäßig werden in der Zeitschrift „Behinderung & Beruf“ (ZB) und in der Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation „Behindertenrecht“ (br) wichtige Urteile veröffentlicht. Im Internet gibt es zahlreiche – kostenfreie und kostenpflichtige – Dokumentationsangebote, allen voran die Internetseiten der Gerichte. Auf der Internetseite der Integrationsämter www.integrationsaemter.de finden Sie kostenfrei zahlreiche, für die Recherche hilfreiche Links.

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.

6.5 Verwaltungsentscheidungen

Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit neben gesetzlichen Vorschriften auch mit Verwaltungsentscheidungen konfrontiert, die den Rechtscharakter eines Verwaltungsaktes haben. Hier ist zum Beispiel an Feststellungsbescheide der für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden (§ 69 SGB IX), Gleichstellungsbescheide der Agenturen für Arbeit (§ 68 Absatz 2 SGB IX) oder Entscheidungen des Integrationsamts im Rahmen des Kündigungsschutzes (§ 88 SGB IX) oder der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu denken.

Häufig stellt sich in der Beratungssituation die Frage, was gegen Verwaltungsentscheidungen, die als belastend empfunden werden, unternommen werden kann.

Zur Überprüfung von Verwaltungsentscheidungen nach dem SGB IX sieht das Gesetz ein Vorverfahren vor. Das Vorverfahren 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/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

	Verwaltungsakt	Behörde	Widerspruchsstelle	Gericht
§ 68	Gleichstellung	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 69	Feststellung der Behinderung, Ausweis	zuständige Behörde nach BVG	Landesversorgungsamt	Sozialgericht
§ 76 Absatz 1, Absatz 2	Mehrfachanrechnung	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 77 Absatz 4 Satz 2	Feststellungsbescheid Ausgleichsabgabe	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	Verwaltungsgericht
§ 77 Absatz 4 Satz 3	Säumniszuschlagsbescheid	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	Verwaltungsgericht
§ 80 Absatz 3	Feststellungsbescheid Pflichtarbeitsplatzzahl	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§§ 85 ff.	Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	Verwaltungsgericht
§ 92	Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	Verwaltungsgericht
§ 102 Absatz 3, Absatz 3a, Absatz 4	Leistungsbescheide Begleitende Hilfen	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	
§ 117	Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt	Verwaltungsgericht
§ 142	Anerkennung von Werkstätten für behinderte Menschen	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 156	Erlass eines Bußgeldbescheids nach dem OWiG (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Einspruch bei Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit.	Amtsgericht

SGG). Ist eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder unrichtig erteilt worden, ist die Einlegung des Rechtsbehelfs innerhalb eines Jahres seit der Zustellung der Verwaltungsentscheidung zulässig (§ 58 Absatz 2 VwGO, § 63 Absatz 2 SGG).

Über den Widerspruch gegen Entscheidungen des Integrationsamts entscheidet nach § 118 Absatz 1 SGB IX der bei dem Integrationsamt nach § 119 SGB IX gebildete Widerspruchsausschuss, über die dagegen gerichtete Klage das Verwaltungsgericht. Gegen Entscheidungen der Agentur für Arbeit entscheidet nach § 118 Absatz 2 SGB IX der bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 120 SGB IX gebildete Widerspruchsausschuss; über die dagegen gerichtete Klage das Sozialgericht.

Die Übersicht auf Seite 63 nennt die wesentlichen Verwaltungsentscheidungen/ Verwaltungsakte nach dem SGB IX sowie die jeweilige Widerspruchsbehörde und das zuständige Gericht.

7 Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung und Handlungsinstrumente

Die Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus dem allgemeinen Aufgabenkatalog des § 95 SGB IX und den speziellen Aufgabenzuweisungen wie in § 84 Absatz 1 SGB IX für die betriebliche Prävention und § 84 Absatz 2 SGB IX für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Aufgaben der SBV

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen sich sowohl auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle und deren Gruppeninteressen wie auch auf den einzelnen schwerbehinderten Menschen und dessen individuelle 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 und eine ausgewogene Entscheidung treffen.

Im Folgenden werden die wichtigen und regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung und die Handlungsinstrumente dargestellt.

7.1 Den (schwer)behinderten Menschen beraten

Nach § 95 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung den schwerbehinderten Beschäftigten in dem Betrieb oder der Dienststelle „beratend und helfend zur Seite zu stehen“. Die Schwerbehindertenvertretung 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 entsprechende Auskünfte bei Behörden einschließlich der Fachdienste einholt oder den betroffenen schwerbehinderten Menschen an die zuständige Stelle vermittelt.

Wissen über die zuständigen Stellen

7.1.1 Beratend und unterstützend zur Seite stehen

Beraten und helfen heißt nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung dem schwerbehinderten Beschäftigten seine Eigeninitiative als Betroffener abnimmt. Dies wäre mit dem das SGB IX beherrschenden Grundsatz der selbstbestimmten Teilhabe nicht vereinbar. Die Vertrauensperson kann zum Beispiel nicht den Zusatzurlaub für den schwerbehinderten Beschäftigten beim Arbeitgeber beantragen. Art und Umfang der zu leistenden Beratung und Unterstützung sind in jedem Einzelfall mit dem Betroffenen zu klären (Auftragsklärung).

Auftragsklärung

7.1.2 Unterstützung bei Antragstellung (§ 95 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)

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

- bei Anträgen an die nach § 69 Absatz 1 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.

Antragsformulare vorhalten

Die Unterstützung kann darin bestehen, dass die Vertrauensperson die erforderlichen Antragsformulare bereithält, dem behinderten Mitarbeiter beim Ausfüllen der Anträge hilft, ihm 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.

§ 95 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 SGB IX enthält keine generelle Befugnis der Schwerbehindertenvertretung zur Besorgung von Rechtsgeschäften für den einzelnen schwerbehinderten Menschen.

Zur Erfüllung der Aufgaben nach dem SGB IX braucht die Vertrauensperson keine besondere Vollmacht des schwerbehinderten Menschen, in dessen Interesse sie tätig wird. Innerhalb des Aufgabenkreises nach dem SGB IX ist die Vertrauensperson durch ihre Funktion und die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben und die ihr zustehenden Rechte hinreichend legitimiert. 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.

7.1.3 Rechtsberatung – Erbringung von Rechtsdienstleistungen

Eine Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen mit ihren gewählten Interessenvertretungen ist keine Rechtsdienstleistung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) vom 12. Dezember 2007 (BGBl I S. 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. Grund ist, dass die Beratung Teil der eigenen Aufgabenwahrnehmung der Interessenvertretung ist.

Die Ausnahme gilt nicht nur für Schwerbehindertenvertretungen, sondern auch für Betriebs-/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. Die Interessenvertretungen dürfen die Beschäftigten nicht in allen Rechtsfragen beraten, sondern nur in Rechtsfragen, die mit den Aufgaben dieser Vertretung im Zusammenhang stehen. Der Zusammenhang ergibt sich aus dem jeweiligen Spezialgesetz, das heißt für die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aus dem SGB 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.

Im Rahmen des im SGB 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 und deshalb im eigenen Interesse im Zweifel an die zuständige Stelle verweisen.

 Haftung

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 Nr. 3 RDG für die Interessenvertretungen nicht mehr gedeckt ist. Soweit eine Vertrauensperson die Rechtsvertretung in einem Einzelfall übernimmt, überschreitet sie ihre Aufgabenstellung nach dem SGB 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, Absatz 2 RDG erlaubt sein, die Vertrauensperson handelt insoweit jedoch nicht in ihrer ehrenamtlichen Funktion, sondern als Privatperson. Die Vertrauensperson hat insoweit keinen Anspruch auf Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber. Sie haftet für die Tätigkeit persönlich.

 Abgrenzung zur
Rechtsberatung

7.1.4 Beistand bei Verhandlungen oder Besprechungen 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. Als Beistand unterstützt die Vertrauensperson lediglich, die Verantwortung für das Verfahren liegt beim (schwer) behinderten Menschen. Ein Konflikt mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz besteht nicht.

7.2 Den Arbeitgeber beraten

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört die Förderung der Eingliederung behinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle (§ 95 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. Die wichtigsten Themen, die in der Beratung des Arbeitgebers und seines Beauftragten angesprochen werden sollten, sind die Fördermöglichkeiten bei Einstellung eines schwerbehinderten Menschen, die Ersparnisse bei der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe, die Zuschüsse des Integrationsamts zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen, die Zuschussmöglichkeiten bei Fort- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen und die finanziellen und technischen Hilfen zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Fördermöglichkeiten

7.2.1 Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Eine Gestaltung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen erfordert, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen dem Menschen angepasst werden müssen und nicht umgekehrt. Für die Schwerbehindertenvertretung heißt dies, Schwachstellen, die Auslöser für Probleme werden können, zu erkennen und rechtzeitig – vor Eintreten von Schwierigkeiten – initiativ tätig zu werden. Auf die behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Betriebsanlagen haben die schwerbehinderten Beschäftigten einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (§ 81 Absatz 4 Nr. 4 SGB IX).

Indem der Arbeitsplatz den Bedürfnissen des jeweiligen Arbeitnehmers angepasst wird, können Probleme und Konflikte 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 und Kapitel 7.6 Kündigungsschutzverfahren).

Kenntnisse über die Arbeitsplätze im Betrieb

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb oder der Dienststelle und ihre Arbeitsplätze kennt. Regelmäßige Betriebsbegehungen und ein Überblick über die vorhandenen Arbeitsplätze und deren Anforderungen helfen dabei (siehe Kapitel 9.4 Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“). Häufig sind es die schwerbehinderten Beschäftigten selber oder auch ihre Vorgesetzten, die konkrete Hinweise für den Arbeitsplatz oder den Arbeitsablauf geben können.

Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes sollte der schwerbehinderte Arbeitnehmer immer eng mit eingebunden sein. Das Vorgehen sollte ebenfalls mit dem Arbeitgeber beziehungsweise seinem Beauftragten und dem Betriebs-/Personalrat abgestimmt werden.

Im Bedarfsfall sollten etwaige 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 Hilfemaßnahmen 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, ein arbeitsmedizinischer Dienst, die Integrationsfachdienste oder die beratenden Ingenieure des Integrationsamts. 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.

Arbeitsplatzbegehung

Finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen können im Rahmen der Begleitenden Hilfe vom Integrationsamt (gegebenenfalls von der örtlichen Fürsorgestelle/Fachstelle) gewährt werden, wenn nicht ein Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz Nr. 1 bis 5 SGB IX vorrangig zur Leistung verpflichtet ist; eine Aufstockung durch Leistungen des Integrationsamts findet nicht statt (§ 102 Absatz 5 Satz 2 SGB IX).

7.2.2 Qualifizierung am Arbeitsplatz

Die erforderliche Anpassung an technische Veränderungen oder auch die Folgen einer betrieblichen Umstrukturierung können vielfach nur durch Fortbildung der Mitarbeiter bewältigt werden. Schwerbehinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch, bei betrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung berücksichtigt zu werden (§ 81 Absatz 4 Nr. 2 und 3 SGB IX). Für den öffentlichen Dienst konkretisieren die Verwaltungsvorschriften der Bundesbehörden sowie der Behörden der Länder die Fortbildungsansprüche. Auch eine Integrationsvereinbarung kann dazu Regelungen enthalten.

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

Die Vertrauensperson sucht das Gespräch mit dem Arbeitgeber, um ihn von der Wichtigkeit der Weiterbildung zu überzeugen. Schließlich liegt es gerade in seinem Interesse, qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu haben. Die Vertrauensperson sollte frühzeitig mit dem Integrationsamt Kontakt aufnehmen, um zu klären, ob und welche finanzielle Förderung geleistet werden kann.

7.3 Vermitteln in Konfliktsituationen

Konflikte ergeben sich oft aus Vorbehalten gegenüber schwerbehinderten Menschen. Häufig wird auch die Notwendigkeit behinderungsbedingter Sonderregelungen, wie beispielsweise Zusatzurlaub oder das Verbot, schwer zu heben, von manchen nicht behinderten Kollegen nicht eingesehen. Bei seelischen Erkrankungen und Suchterkrankungen wird das von der Norm abweichende Verhalten eines schwerbehinderten Menschen oft als Provokation empfunden. Anfängliche Spannungen können dann rasch zu einem ernsthaften Konflikt werden, der sich auf die Arbeitssituation belastend auswirkt.

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

Für das Vermitteln in Konfliktsituationen kann man grundsätzlich empfehlen:

- Einzelgespräche führen, sowohl mit dem betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter als auch mit dem jeweiligen Konfliktpartner, 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.

Kursangebot des
Integrationsamts

Zur Vorbereitung auf diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenvertretung auch das Fortbildungsangebot des Integrationsamts nutzen. Das Integrationsamt bietet ein- und mehrtägige Veranstaltungen zum Thema „Gesprächsführung in Konfliktsituationen“ an (siehe Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen).

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 freien Arbeitsplatz, den er besetzen möchte, mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzen kann (§ 81 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Dafür nimmt er rechtzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf und holt Vermittlungsvorschläge ein. Hier setzt dann auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung an.

Besetzung freier
Arbeitsplätze mit
schwerbehinderten
Menschen

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

Eine Schwerbehindertenvertretung kann aber auch schon 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 (Ausbildungs-)Stellen 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.

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 (§ 81 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat dann ein Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber, unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht.

Einsichtnahme
in die Bewerbungs-
unterlagen

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

Unterstützung
schwerbehinderter
Bewerber

Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

Erörterung

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 kann die Schwerbehindertenvertretung in einem Erörterungstermin vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihr seine Entscheidung begründet. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört (§ 81 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-/ Dienstvereinbarungen und Integrationsvereinbarung) 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.

fachliche Einigung

AGG

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, und es ist auch unerheblich, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt. Eine Vorauswahl der Bewerbungen durch den Arbeitgeber ist aber nicht generell unzulässig. So ist nach § 82 SGB IX die Einladung eines schwerbehinderten Menschen zum Vorstellungsgespräch entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Das Risiko der Schadensersatzpflicht wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt allerdings beim Arbeitgeber.

Stellungnahme

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

Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat

Wenn ein schwerbehinderter Bewerber besonders geeignet erscheint, kann der Betriebs-/Personalrat die Schwerbehindertenvertretung unterstützen, indem er die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Bewerbers verweigert. Hat der Betriebs-/Personalrat der Einstellung eines nicht behinderten Bewerbers zugestimmt und hat der Arbeitgeber das Verfahren nach § 81 SGB IX nicht eingehalten, kann die Schwerbehindertenvertretung die Aussetzung des Beschlusses des Betriebs-/Personalrats wegen Verletzung des § 81 SGB IX beantragen (siehe Kapitel 1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats zu stellen).

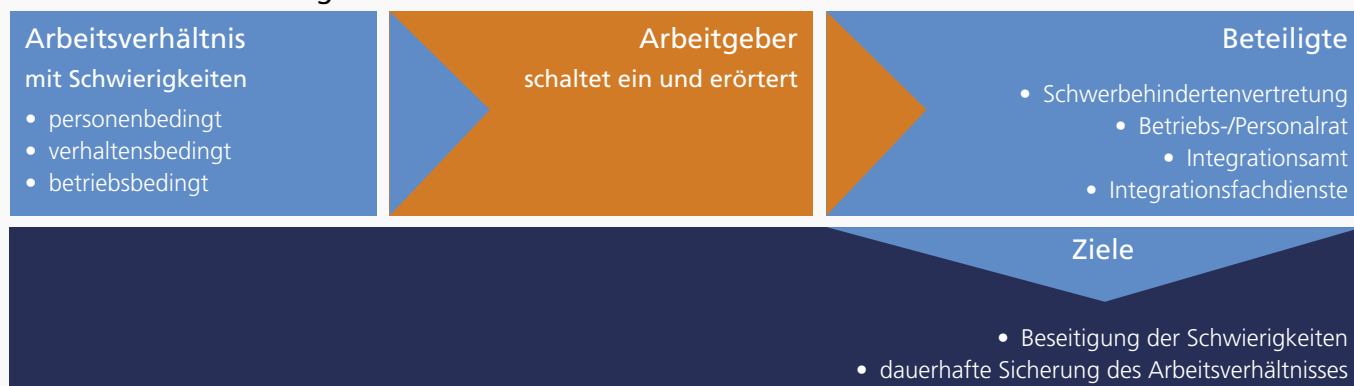
Bei der Besetzung von Führungspositionen bestehen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur, wenn die Angelegenheit schwerbehinderte Menschen in ihrer rechtlichen und tatsächlichen Stellung in anderer Weise berührt als nicht behinderte Arbeitnehmer. Wird eine Führungsposition besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung 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 Maßnahme – 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

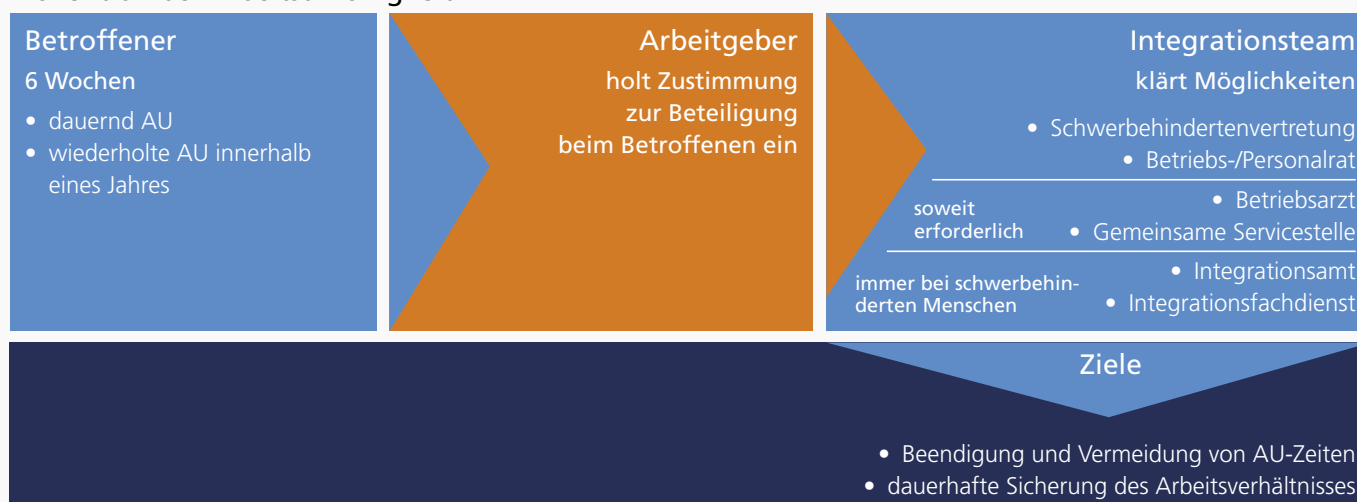
Ziel der betrieblichen Prävention ist es, durch die gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten Arbeitsverhältnisse auf Dauer zu sichern, die durch Schwierigkeiten belastet sind. In diesem Fall schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die weiteren Interessenvertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern (§ 84 Absatz 1 SGB IX). Im Fall einer bereits eingetretenen Arbeitsunfähigkeit klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 84 Absatz 2 SGB IX). Der Gesetzgeber hat 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 84 Absatz 2 SGB IX) eingeführt, um der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz einen höheren Stellenwert zu verschaffen, indem alle Beteiligten zu entsprechenden Maßnahmen verpflichtet werden.

Beteiligung
Integrationsamt

Prävention bei Schwierigkeiten



Prävention bei Arbeitsunfähigkeit



7.5.1 Prävention bei Schwierigkeiten (§ 84 Absatz 1 SGB IX)

Personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Schwierigkeiten können je nach Ausmaß das Arbeitsverhältnis gefährden und in letzter Konsequenz 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-/Personalrat einzuschalten.

Bei Umständen, die eine fristlose Kündigung gemäß § 91 SGB IX rechtfertigen können, greifen die Präventionsvorschriften nicht.

Die wichtigsten Fälle personenbedingter Schwierigkeiten sind krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Minderleistung, die für den Arbeitgeber betriebliche und wirtschaftliche Belastungen bedeuten können. Ebenso wie personenbedingte Schwierigkeiten haben verhaltensbedingte Schwierigkeiten ihre Ursache in der Person des Arbeitnehmers. Verhaltensbedingte Schwierigkeiten setzen deshalb

regelmäßig ein Fehlverhalten des schwerbehinderten Arbeitnehmers voraus, zum Beispiel: Arbeitsverweigerung, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, chronische Unpünktlichkeit, 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 Anpassung des Personalbestandes an die wirtschaftliche Entwicklung erforderlich machen, muss die Präventionsvorschrift aus § 84 Absatz 1 SGB IX berücksichtigt werden.

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

§ 84 Absatz 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber über die Unterrichtung und Anhörung hinaus zur Erörterung und stärkt die Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Sie ist als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebs/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. Die Schwerbehindertenvertretung ist auch in der Lage, die möglichen Hilfen zur Abwendung der Schwierigkeiten ins Gespräch zu bringen, Kontakte herzustellen und bei der konkreten Umsetzung mitzuwirken.

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

- Änderung der Arbeitszeiten (zum Beispiel Teilzeit, Aufhebung Schichtdienst),
- Änderung des Aufgabenzuschnittes,
- behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes (zum Beispiel Einsatz von Arbeitshilfen),
- zeitweise Unterstützung am Arbeitsplatz durch die Fachkräfte des Integrationsfachdienstes,
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin,

Lösungen für
den Einzelfall

Maßnahmen

- finanzielle Leistungen der Rehabilitationsträger und des Integrationsamts (zum Beispiel Zuschüsse zum Ausgleich von außergewöhnlichen Belastungen des Arbeitgebers).

Durch die Auswahl der richtigen Hilfe soll erreicht werden, dass der schwerbehinderte Mensch wieder in die Lage versetzt wird, seine arbeitsvertraglichen beziehungsweise dienstrechtlichen Aufgaben selbstständig zu erledigen.

7.5.2 Prävention bei Arbeitsunfähigkeit (§ 84 Absatz 2 SGB IX)

Betriebliches Eingliederungs- management

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen beziehungsweise wiederholt arbeitsunfähig, soll der Arbeitgeber tätig werden, indem er nach Möglichkeiten sucht, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 Absatz 2 SGB IX gilt nicht nur gegenüber den schwerbehinderten Menschen, sondern gegenüber allen Beschäftigten.

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 (BEM) macht. Hierzu bedarf es nicht der vorherigen Zustimmung der Betroffenen. Die Interessenvertretung hat 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.

Stimmt der Betroffene zu, erörtert der Arbeitgeber mit ihm und gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebs-/Personalrats und 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 und innerbetriebliche und externe Experten 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.

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

Kommen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit Leistungen zur Teilhabe in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen beziehungsweise die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäf-

tigten das Integrationsamt hinzugezogen. Damit soll sichergestellt werden, dass alle für den konkreten Einzelfall infrage kommenden und zur Verfügung stehenden Hilfen benannt und erörtert werden.

Die Interessenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretung können gemäß § 84 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 (§ 95 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 i. V. m. § 84 Absatz 2 Satz 7 SGB IX).

7.5.3 Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren

Der Gesetzgeber hat in § 84 SGB IX keine Regelungen getroffen für den Fall, dass ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 84 SGB IX nicht nachkommt. Da mit den Regelungen zur Prävention dem Verlust von Arbeitsplätzen vorgebeugt werden soll, kann die Nichtbeachtung des § 84 SGB IX für den Arbeitgeber im Kündigungsfall jedoch Konsequenzen haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 84 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 nach § 84 Absatz 1 und Absatz 2 SGB IX sind die Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutz innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Das Unterlassen eines Präventionsverfahrens führt danach nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, aber zu Folgen für die Darlegungslast des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber, der ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt und die gesetzlichen Erörterungspflichten nicht eingehalten hat, kann sich nicht darauf beschränken vorzutragen, er kenne keine Weiterbildungsmöglichkeiten 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 innegehabten Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist und warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen wird.

Darlegungslast des Arbeitgebers

Allen Vertrauenspersonen wird die Lektüre der Broschüre „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ empfohlen. Sie enthält detaillierte Informationen über die Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements.

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 beantragt, kann das vorgeschaltete Präventionsverfahren das Zustimmungsverfahren beschleunigen. Die Dauer des Verfahrens kann sich verkürzen, da der Sachverhalt im Präventionsverfahren bereits ermittelt wurde. Ergibt die Prüfung des Integri-



Übersicht zur Aufgabenverteilung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Absatz 2 SGB IX

Voraussetzung	innerhalb eines Jahres 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig oder wiederholt arbeitsunfähig
Personenkreis	alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung
Ziel	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) > gegebenenfalls Betriebs-/Werksarzt > Integrationsamt (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Betroffenen) > Gemeinsame Servicestelle
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 > zieht bei Bedarf Integrationsamt und Servicestellen hinzu
Betroffene	<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 (mit Zustimmung des Betroffenen) > überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
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 (Beratung/Betreuung/finanzielle Hilfen) > wirkt auf die unverzügliche Leistungserbringung hin
Gemeinsame Servicestellen	<ul style="list-style-type: none"> > unterstützen den Arbeitgeber bei der Zielerreichung > unterstützen bei der Klärung des Rehabilitationsbedarfs und bei der Inanspruchnahme von Leistungen zur Teilhabe > wirken auf die unverzügliche Leistungserbringung hin

onsamts, dass nach Ausschöpfung aller präventiven Möglichkeiten dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist, den schwerbehinderten Menschen weiterzubeschäftigen, wird das Integrationsamt in aller Regel der Kündigung zustimmen.

7.6 Kündigungsschutzverfahren

Wenn ein Arbeitgeber – unabhängig von den Gründen – das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen will, hat er die Schwerbehindertenvertretung darüber unverzüglich zu informieren (siehe Kapitel 1.2.5 Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber). Hierdurch erhält die Schwerbehindertenvertretung – abhängig von den geltend gemachten Gründen für eine Kündigung – die Möglichkeit, auf Arbeitsplatz erhaltende Maßnahmen hinzuweisen. 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.

Geht ein solcher Antrag beim Integrationsamt ein, holt das Integrationsamt dazu die Stellungnahmen des betroffenen Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs-/Personalrats ein, bevor es eine Entscheidung trifft. Erfährt die Schwerbehindertenvertretung erst durch die Aufforderung seitens des Integrationsamts zur Stellungnahme von dem eingeleiteten Zustimmungsverfahren, muss sie spätestens in ihrer Stellungnahme auf Möglichkeiten zum Erhalt des Arbeitsplatzes hinweisen.

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 oder dem 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 Untersuchung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten.

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 einem anderen oder dem alten Arbeitsplatz, ist dies eine wertvolle Hilfe für die Entscheidungsfindung des Integrationsamts. Die Schwerbehindertenvertretung kann Vorschläge zur Lösung des Beschäftigungsproblems aufzeigen, da sie die betrieblichen Abläufe und Rahmenbedingungen kennt. 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.



Unterrichtungspflicht

Stellungnahme



Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung

Inhalte einer
Stellungnahme

Folgende Informationen sollte eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung enthalten:

- Informationen über den schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitsplatz
- Informationen über den Betrieb/die Dienststelle
- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
- Sachverhalt aus Sicht des schwerbehinderten Beschäftigten
- Darstellung des Sachverhalts aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung
- Möglichkeiten zur Abwendung der Kündigung, insbesondere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten beziehungsweise Maßnahmen zur behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes
- Fazit und abschließende Beurteilung.

Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme. Geben sie keine Stellungnahme ab, entscheidet das Integrationsamt nach Aktenlage. Damit ist die Chance vertan, von Seiten der Interessenvertretung zur Sachverhaltsaufklärung und zum Erhalt des Arbeitsplatzes beizutragen.

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

Aufhebungsvertrag

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

7.7 Integrationsvereinbarung

Zielvereinbarungen

Integrationsvereinbarungen ergänzen das betriebliche Instrumentarium um eine Handlungsmöglichkeit zur planvollen Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Die Integrationsvereinbarung 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 § 71 SGB IX ist oder die Beschäftigungspflicht bereits erfüllt hat. Ziel soll der geregelte Dialog und die Zusammenarbeit im Betrieb sein. Viele Unternehmen haben erkannt, wie wichtig diese soziale Dimension für die Kultur des Miteinanders im Unternehmen ist.

Beteiligt am Abschluss einer Integrationsvereinbarung sind neben dem Arbeitgeber, der von seinem Beauftragten unterstützt wird, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebs-/Personalrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verlangen. Die Beteiligten sind gleichwertige Partner, deren Aufgabe es ist, unter Einbringung von Sachkenntnissen und in Abwägung der jeweiligen Interessen

Ablauf des Kündigungsverfahrens nach dem SGB IX



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.

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

Initiativrecht

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Initiativrecht: Auf ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verhandeln. Das Initiativrecht gilt auch für den Betriebs-/Personalrat, falls es keine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb/in der Dienststelle gibt. Weigert sich ein Arbeitgeber, Verhandlungen über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung aufzunehmen, so stellt dies keine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 156 SGB IX dar. Das Initiativrecht beschränkt sich auf die Aufnahme von Verhandlungen. Der Abschluss einer Integrationsvereinbarung lässt sich nicht gerichtlich erzwingen. Eine arbeitsgerichtliche/verwaltungsgerichtliche Klage gegen den Arbeitgeber und Antragstellung, mit der Schwerbehindertenvertretung und/oder dem Betriebs-/Personalrat in Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX einzutreten, ist jedoch zulässig.

Öffentliche Arbeitgeber müssen keine Integrationsvereinbarung abschließen (§ 82 Satz 4 SGB IX), wenn für die Dienststellen dem § 83 SGB IX entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden. Die in den Ländern für ganze Verwaltungsbereiche bestehenden Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) erfüllen die Anforderungen des § 83 SGB IX mangels konkreter Ausgestaltung in der Regel jedoch nicht. Sie entheben deshalb die öffentlichen Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung.

Von der Betriebs-/Dienstvereinbarung nach dem Betriebsverfassungs- beziehungsweise des Personalvertretungsrechts unterscheidet sich die Integrationsvereinbarung dadurch, dass sie inhaltlich auf Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beschränkt ist.

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

Beteiligung des Integrationsamts als Moderator

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können 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 Integrationsvereinbarung; 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 Integrationsvereinbarung oder bei der Ausgestaltung der einzelnen, auf den Betrieb zugeschnittenen Vereinbarungen.

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

- 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 Zielvereinbarungen, die getroffen werden, 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. Thematische Schwerpunkte der Analyse können sein:

- Personalsituation mit differenzierten Angaben zu den Beschäftigten, Altersstruktur, Qualifikation, Einsatzgebiete der behinderten Beschäftigten, Ausbildungssituation und so weiter
- Einhaltungsgang der gesetzlichen Vorschriften
- Überprüfen der im § 83 Absatz 2 SGB IX genannten Schwerpunkte Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, 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.

Das Gesetz nennt in § 83 Absatz 2a SGB IX mögliche wichtige Inhalte einer Integrationsvereinbarung. 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.

Bestandsaufnahme

Inhalte	<p>Konkrete weitere Regelungsgegenstände für eine Integrationsvereinbarung können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, • Halten der Beschäftigungsquote, • flexible Arbeitszeitgestaltung, Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften, • Qualifizierung der behinderten Beschäftigten, • Kooperation innerhalb des Integrationsteams, • Qualifizierung des Integrationsteams, • Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern.
methodisches Vorgehen	<p>Für die Verhandlung zur Zielfindung empfiehlt es sich, im Einzelnen folgende Fragen abzuarbeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 Agentur für Arbeit 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? <p>Das Ergebnis der Verhandlungen sollte eine Liste/ein Katalog von Zielvereinbarungen sein, die verbindlich und geeignet ist, den Integrationsprozess spürbar voranzubringen.</p> <p>Die Vorgabe von Zielen allein reicht nicht aus, ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Erreichung der einzelnen Ziele verantwortlich ist. Dazu ist für alle Fragen, die mit der Umsetzung in Zusammenhang stehen, zu klären: Wer kümmert sich um was bis wann und mit wem? Im Ergebnis sind die einzelnen Ziele mit konkreten Verantwortlichkeiten, konkreten Namen, Zeitangaben zu vereinbaren.</p>
Zielerreichung	<p>Ebenso wichtig ist es, den Prozess der Zielerreichung regelmäßig zu beobachten und nachzuhalten. Dies kann mit den Instrumenten Controlling und Berichtspflicht geschehen.</p> <p>Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, eine Integrationsvereinbarung mit einem bestimmten konkreten Inhalt abzuschließen.</p> <p>Weder der Schwerbehindertenvertretung noch dem Betriebs-/Personalrat stellt das SGB IX oder eine andere Vorschrift ein Instrument zur Durchsetzung der Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung 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 Vereinba-</p>

rungspartnern 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 Integrationsvereinbarung ist schriftlich niederzulegen und von dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs-/Personalrat zu unterschreiben und folgend der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt zu übermitteln (§ 83 Absatz 1 Satz 5 SGB IX).

Mitteilung an
das Integrationsamt

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist als Prozess zu sehen. Integrationsvereinbarungen sind ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. So gesehen sind Integrationsvereinbarungen 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 (§ 83 Absatz 3 SGB IX) sind deshalb unerlässlich. Gerade weil es sich um einen Prozess handelt, ist es in Bezug auf den Gültigkeitszeitraum der Integrationsvereinbarung empfehlenswert, einen nicht allzu langen Zeitraum vorzusehen.

Fortschreibung

Berichtspflicht

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) bietet einen Online-Kurs zum Thema Erarbeitung einer „Integrationsvereinbarung“ unter der Adresse www.integrationsaemter.de an.

7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

Gemäß § 95 Absatz 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb/in der Dienststelle durchzuführen. Weitere Versammlungen sind möglich, wenn dafür die Notwendigkeit besteht, zum Beispiel Stilllegung von Betriebsteilen, bevorstehende Betriebsauflösungen oder Privatisierungen im öffentlichen Dienst.

einmal im Jahr

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

Öffentlichkeitsarbeit

Für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen gelten die gleichen Verfahrensvorschriften wie für Betriebs-/Personalversammlungen. 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).

Eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen ist nicht öffentlich. Einzuladen sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Betriebs-/Verwaltungsangehörigen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, auf der Versammlung über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (§ 83 Absatz 3 SGB IX). Die anderen Mitglieder des Integrationsteams, mindestens aber der Betriebs-/Personalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers sind einzuladen. Referenten zu verschiedenen Themen können eingeladen werden (siehe unten und Kapitel 9.3 Muster einer 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.

Termin

Der Termin der Versammlung kann erst nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt werden. Er sollte zeitlich nicht zu nah an eine Betriebs-/Personalratsversammlung gelegt werden. Wichtige betriebliche Termine und die Nähe von Feiertagen sollten ebenfalls mitberücksichtigt werden. Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt. Die Uhrzeit ist so zu wählen, dass möglichst alle Kolleginnen und Kollegen teilnehmen können. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse (zum Beispiel Schichtarbeit) nicht zulassen, dass alle Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt an einer Schwerbehindertenversammlung teilnehmen können, sind Teilversammlungen (zum Beispiel pro Schicht) möglich.

Raum

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 Raumwahl ist auf eine ausreichende Größe zu achten. Es sollten Sitzgelegenheiten für alle Teilnehmer vorhanden sein. In Absprache mit den Rednern und Referenten sind die benötigten Verständigungs- und Präsentationsmöglichkeiten (Mikrofon, Verstärker, Overhead, Beamer und Notebook) zu besorgen und deren störungsfreier Betrieb während der Versammlung zu ermöglichen, und wenn es im Betrieb gehörlose oder hörgeschädigte Beschäftigte gibt, einen Gebärdendolmetscher gegebenenfalls über den Integrationsfachdienst anzufragen.

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen kann unter einem bestimmten Motto stehen oder ein Schwerpunktthema haben. Dafür stellen eine Reihe von Behörden und Institutionen (Integrationsamt, Gemeinsame Servicestelle, örtliche Fürsorgestelle, Integrationsfachdienste, die für die Feststellung der Behinde-

zung zuständige Behörde, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger) nach Möglichkeit kostenfrei einen Referenten zur Verfügung. Diese Referenten können neben ihren Vorträgen auch zur Klärung von konkreten Fragen zur Verfügung stehen.

Referenten

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/ erwartet, ist sorgfältig zu überlegen, ob zusätzlich ein Fachreferat in die Tagesordnung aufgenommen wird. Als Faustregel gilt, dass die gesamte Veranstaltung 100 Minuten nicht überschreiten sollte.

Tagesordnung

Die Schwerbehindertenversammlung sollte rechtzeitig, etwa zwei bis drei Wochen vorab, bekannt gemacht werden. Die Bekanntmachung kann über einen Aushang, im Intranet, in der Betriebszeitung oder über den Mail-Verteiler/Newsletter erfolgen. Es ist nicht zwingend erforderlich, alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb/in der Dienststelle persönlich anzusprechen. 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 ihre Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht offenbart haben.

Einladung

Durchführung der Versammlung

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.

Leitung

Protokoll

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 Ergänzung der Tagesordnung. Gegebenenfalls ist die vorgesehene Tagesordnung abzuändern (etwa 5 bis 10 Minuten). Die Schwerbehindertenvertretung gibt danach ihren Tätigkeitsbericht (etwa 20 Minuten) ab. Wenn stellvertretende Mitglieder für bestimmte Aufgaben herangezogen werden, können diese über ihre Aufgaben selbst berichten. Es folgt der Bericht des Arbeitgebers/Beauftragten des Arbeitgebers. Es ist auch möglich, den Arbeitgeberbericht an den Anfang zu stellen – die Reihenfolge ist zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber/Beauftragtem des Arbeitgebers abzusprechen. Nach den Berichten sollte jeweils Gelegenheit zu Verständnisfragen und Klarstellungen gegeben werden. Die Aussprache der Versammlungsteilnehmer über die Berichte schließt sich insgesamt an (etwa 30 Minuten).

Ablauf

Wenn ein Gastreferent zu einem Schwerpunktthema geladen ist, sollten für seinen Beitrag zwischen 30 und 45 Minuten – für Vortrag, Nachfragen und Diskussion – zur Verfügung stehen. Der Punkt „Verschiedenes“ gibt den Teilnehmern Gelegenheit zu Anregungen und Nachfragen. In etwa 10 Minuten fasst die Vertrauensperson zum Abschluss alles Wichtige der Versammlung in einem kurzen

Rückblick zusammen und gibt einen Ausblick auf anstehende Termine in naher Zukunft. Mit dem Dank an die Beteiligten schließt der Versammlungsleiter die Sitzung.

Nachbereitung der Versammlung

Auswertung

Nach der Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte sich die Schwerbehindertenvertretung die Zeit für eine Auswertung nehmen. Das kritische Hinterfragen der stattgefundenen Sitzung hilft, in späteren Sitzungen Fehler zu vermeiden und die Qualität der Versammlung zu steigern. Mögliche Fragestellungen sind: Wie viele schwerbehinderte und gleichgestellte Kollegen haben teilgenommen? Was sind die Gründe für das Fernbleiben von Kollegen? Waren der Termin, der Ort, die Tagesordnungspunkte gut 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? Haben die Aussprachen und Diskussionen neue Problem- oder Arbeitsfelder aufgezeigt? Haben sich neue Tagesordnungspunkte für die nächste Versammlung ergeben?

Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung

Rechenschaftsbericht

Mit dem Tätigkeitsbericht gibt die Schwerbehindertenvertretung einen Rechenschaftsbericht über ihre Arbeit im vergangenen Jahr ab und nutzt gleichzeitig die Gelegenheit, ihre Arbeit im Betrieb/in der Dienststelle darzustellen und bekannt zu machen. Die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung liefert eine Fülle an Stoff für einen Bericht. Es empfiehlt sich, stichwortartige Aufzeichnungen über die verschiedenen Tätigkeiten während des letzten Jahres laufend zu sammeln und sich dadurch die Ausarbeitung des Rechenschaftsberichts zu erleichtern. 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 auf 15 bis 20 Minuten begrenzen.

Die Inhalte des Tätigkeitsberichts sollten nach Möglichkeit mit der Rede des Arbeitgebers/dem Beauftragten des Arbeitgebers abgestimmt werden, um Doppelungen zu vermeiden. Vorschläge zur Gestaltung eines Tätigkeitsberichts:

- 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-/Personalrat und dem Arbeitgeber: Teilnahme an Sitzungen, gemeinsame Gespräche („Vierteljahresgespräch“), Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten (Integrationssteam): Was wurde gemeinsam erreicht? Welche Schwierigkeiten gibt es?
 - Die 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

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-/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). 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.

Teilnahmerecht

Um das Recht wahrnehmen zu können, benötigt die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor jeder Sitzung die Einladung mit Tagesordnung und die weiteren Beratungsunterlagen. Gerade, wenn in einem Betrieb/in einer Dienststelle erstmalig eine Schwerbehindertenvertretung gewählt worden ist, muss die Vertrauensperson auf eine regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Betriebs-/Personalrats achten. Dafür sollte sie sich auch selber mit dem Betriebs-/Personalratsbüro in Verbindung setzen, um sicherzustellen, dass sie auch alle notwendigen Informationen erhält.

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-/Personalrat zu erörtern.

eigene
Tagesordnungspunkte

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung bezieht sich nicht nur auf die Betriebs-/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.

Ausschüsse

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 (§ 95 Absatz 5 SGB IX). Ihr Teilnahme-recht besteht unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an der Erarbeitung von Sozialplänen ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, die Schwerbehindertenvertretung kann aber beratend teilnehmen. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung auf Unterrichtung und Anhörung nach § 95 Absatz 2 SGB IX sind zu wahren.

8 Effektiv und erfolgreich arbeiten als Schwerbehindertenvertretung

Voraussetzungen für die Arbeit und Durchsetzungsstrategien

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit als Schwerbehindertenvertretung sind ein großes persönliches Engagement und der persönliche Einsatz. Um diese Aufgabe erfüllen zu können und den Anforderungen gerecht zu werden, sind eine Reihe von Kontakten und Strategien nützlich. Sie geben ihr Mittel an die Hand, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen erfolgreich durchzusetzen.

8.1 Zusammenarbeit und Kontakte

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

kein Kollektivorgan

Dennoch muss die Schwerbehindertenvertretung kein Einzelkämpfer sein. § 99 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber und seinen Beauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die weiteren Interessenvertretungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb/in der Dienststelle eng zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen. Zweck der Regelung ist es, dass die handelnden Personen nicht unabhängig voneinander und unabgestimmt tätig werden. Daher ist es für die Schwerbehindertenvertretung wichtig, die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebs-/Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu schaffen. Art und Weise der Zusammenarbeit sollen sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen orientieren. Die Vertrauensperson sollte mit den anderen Mitgliedern des Integrationsteams die jeweiligen Aufgaben, Rechte und Pflichten und 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 untereinander. Je enger die tägliche Zusammenarbeit ist, desto effektiver kann die Schwerbehindertenvertretung im Team mit den anderen Beteiligten ihre Aufgaben erfüllen. Wichtige Voraussetzung für eine enge Kooperation ist ein vergleichbarer Wissensstand. Um die zur Aufgabenerfüllung notwendigen Kenntnisse zu erwerben, aber auch zur Festigung der Teamarbeit bietet sich der gemeinsame Besuch von Bildungsveranstaltungen an, die das Integrationsamt anbietet.

Vereinbarungen
Informationsaustausch

Grundsätzlich empfiehlt sich für die Interessenvertretung eine enge Kooperation. Die Schwerbehindertenvertretung kann Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zwar ohne die Mitwirkung des Betriebs-/Personalrats führen, die Position der Schwerbehindertenvertretung ist aber stärker, wenn der Betriebs-/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, die die Schwerbehindertenvertretung gewählt haben. Eine Schwerbehindertenvertretung, die sich auf eine breite Mehrheit der schwerbehinderten Beschäftigten stützen kann, hat einen zusätzlichen Rückhalt im Betrieb. Dieser Kontakt sollte auch durch regelmäßige Versammlungen der schwerbehinderten Menschen gepflegt werden.

Natürlich hält die Schwerbehindertenvertretung Kontakt zum Arbeitgeber über die Monats- oder Vierteljahresgespräche, dennoch ist es gerade für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wichtig, dass 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, zu vertreten. Selbst bei sehr überzeugenden Argumenten der Arbeitgeberseite sollten diese gründlich hinterfragt werden.

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

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

Netzwerke

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 Integrationsamt und Agentur für Arbeit kompetente Ansprechpartner.

8.2 Durchsetzungsstrategien

8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats

Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebs-/Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihr vertretenen beschäftigten schwerbehinderten Menschen, oder ist sie entgegen § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht oder nicht rechtmäßig beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss des Betriebs-/Personalrats für eine Woche auszusetzen (§ 95 Absatz 4 SGB IX). Dem Antrag ist stattzugeben. Innerhalb der Wochenfrist kann die Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versuchen, den Betriebs-/Personalrat zu einer Meinungsänderung zu bewegen.

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 des Arbeitgebers auszusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Erst danach (§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX) ist endgültig zu entscheiden. Die Aussetzung ist nicht von einem förmlichen Antrag der Schwerbehindertenvertretung abhängig.

Diese Durchsetzungsmöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung kommt insbesondere dann vor, wenn sie von Entscheidungen des Arbeitgebers erst in der Sitzung des Betriebs-/Personalrats erfährt. In diesem Zusammenhang gilt zu beachten, dass bereits die Vorlage für die betriebliche Interessenvertretung eine Entscheidung 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 § 95 Absatz 2 SGB IX vorgeschrieben ist.

8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

Kommt es zwischen dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung zum Streit über die Auslegung der Rechte und Pflichten nach § 96 und sind alle Möglichkeiten der einvernehmlichen Beilegung des Streits ausgeschöpft, stellt sich die Frage, bei welchem Gericht und in welchem Verfahren die Streitfrage gerichtlich zu klären ist. Dabei ist zu unterscheiden zwischen den persönlichen Rechten und Pflichten der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds und den Rechten und Pflichten, die die Vertrauensperson oder das stellvertretende Mitglied in ihrer/seiner besonderen Stellung als Schwerbehindertenvertretung betreffen (§ 96 Absatz 4, Absatz 8, Absatz 9 SGB IX).

Streitigkeiten, die die Ausübung des Ehrenamts der Schwerbehindertenvertretung betreffen (zum Beispiel Rechtsstreitigkeiten über die Kostentragungspflicht für die Aufgabenwahrnehmung der Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Absatz 8 Satz 1 SGB IX), sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend zu machen.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes errichtet ist (BAG, 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).

8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

Als allerletzte Möglichkeit sollte die Schwerbehindertenvertretung die Bestimmungen über Ordnungswidrigkeiten des § 156 SGB IX sehen. Der Gesetzgeber belegt in dieser Vorschrift vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße des Arbeitgebers gegen das SGB IX mit einer Geldbuße. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder der privaten Wirtschaft handelt.

Der Katalog der Ordnungswidrigkeiten ist in § 156 Absatz 1 Nr. 1 bis 9 SGB IX enthalten. Dabei handelt es sich um eine abschließende Aufzählung, das heißt, nur die dort aufgeführten Verfehlungen können als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 € geahndet werden. Ordnungswidrigkeiten unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt zwei Jahre ab dem Zeitpunkt der Begehung der Ordnungswidrigkeit.

Zuständige Verwaltungsbehörde ist die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Adressaten der Ordnungswidrigkeiten sind die Arbeitgeber oder die für den Arbeitgeber handelnden Personen (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Personalchefs etc). Im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte mit dieser Möglichkeit der Interessendurchsetzung sehr sensibel umgegangen werden. In jedem Fall sollte eine Absprache mit dem Betriebs-/Personalrat erfolgen. Die Anzeige bei der Regionaldirektion bedeutet, dem Arbeitgeber einen schuldhaften Verstoß gegen das SGB IX vorzuwerfen. Dieser Vorwurf sollte sehr genau geprüft und das Mittel der Anzeige sehr sorgfältig überlegt sein. Gegen den Bußgeldbescheid kann der Arbeitgeber innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist Einspruch einlegen. Über den Einspruch 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 stellvertretende Mitglieder einen Handlungskatalog für die ersten Tage ihrer Arbeit. Er dient allen neu gewählten Personen im Amt der Schwerbehindertenvertretung 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/in der Dienststelle vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Und 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
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang/Rundgang in der Dienststelle
- Vorstellung auf der nächsten Betriebs-/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
- der Betriebs-/Personalrat
- der Beauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb/in der Dienststelle, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige örtliche Fürsorgestelle
- die zuständige Agentur für Arbeit
- und nicht zuletzt die schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle.

Richten Sie Ihr „Büro“ ein!

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





Statten Sie sich mit Fachliteratur und Info-Material aus!

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

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Bundes-/Landespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, LPersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schriften der Integrationsämter (siehe Literaturempfehlungen und Anhang)
- das Fachlexikon „ABC Behinderung & Beruf – Handbuch für die betriebliche Praxis“
- die Fachzeitschriften – Zeitschrift Behinderung & Beruf – ZB und Behindertenrecht (br)

Wer Zugang zum Internet hat, kann mithilfe von Suchbegriffen und Suchmaschinen fast unbegrenzt Informationen erhalten. Nicht immer sind diese Informationen verlässlich, Sie sollten die Quelle kennen oder überprüfen. Strukturiert dargeboten erhalten Sie Informationen zu allen Themen des Schwerbehindertenrechts und zu den Aufgaben der Integrationsämter sowie weiterführende Links zu den Integrationsämtern und Behörden auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

www.integrationsaemter.de.

Legen Sie sich ein Verzeichnis mit nützlichen Internetadressen an:

- www.integrationsaemter.de
- www.integrationsamt.lvr.de
- www.lwl-integrationsamt.de
- www.bar-frankfurt.de (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation)

...

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

(Siehe Kapitel 9.4 Handlungskatalog „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“)

Die Schwerbehindertenvertretung erhält jährlich vom Arbeitgeber eine Kopie des Verzeichnisses der schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und der sonst auf einen Pflichtplatz anrechenbaren Personen nach § 80 Absatz 1 SGB IX. Das Verzeichnis ermöglicht Ihnen einen Überblick zur Anzahl und Kenntnis der 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, zum Beispiel 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 Integrationsvereinbarung – 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 an 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 Terminkalender (gegebenenfalls Online-Terminkalender mit Erinnerungsfunktion) an und tragen Sie folgende Termine ein:

- Sprechstunde im Betrieb
- Treffen des betrieblichen Integrationsteams
- Betriebs-/Personalratssitzung
- gegebenenfalls Ausschusssitzung(en)
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (monatlich beziehungsweise vierteljährlich)
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- gegebenenfalls Beiträge für die Mitarbeiter-Zeitung oder Intranet
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre „Schreibtischarbeit“)

9.2 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

Schwerbehindertenvertretung

1. Persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds

Unentgeltliche Amtsausübung	§ 96 Absatz 1 SGB IX
Keine Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung	§ 96 Absatz 2 SGB IX
Gleichstellung mit BR/PR	§ 96 Absatz 3 SGB IX
Freistellung	§ 96 Absatz 4 SGB IX
Keine Gehaltskürzung	§ 96 Absatz 4 SGB IX
Arbeitszeitausgleich	§ 96 Absatz 6 SGB IX
Pflicht zur Verschwiegenheit	§ 96 Absatz 7 SGB IX
Kostenübernahme	§ 96 Absatz 8 SGB IX
Mitnutzung Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf BR/PR	§ 96 Absatz 9 SGB IX
Schulungsanspruch der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds	§ 96 Absatz 4 SGB IX

2. Rechte und Befugnisse

2.1 Initiativrechte	
Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern, Interessen der schwerbehinderten Menschen vertreten	§ 95 Absatz 1 SGB IX
Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen	§ 95 Absatz 6 SGB IX
Einflussnahme auf Tagesordnung der Sitzung BR/PR	§ 95 Absatz 4 SGB IX
Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung	§ 83 Absatz 1 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 84 Absatz 2 SGB IX
2.2 Anhörungsrecht	
in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen, vor Entscheidung des Arbeitgebers	§ 95 Absatz 2 SGB IX
2.3 Beteiligungsrechte	
unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren	§ 95 Absatz 2 SGB IX
Beteiligung am Einstellungsverfahren, § 81 Absatz 1 SGB IX	§ 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit	§ 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Einsicht in Bewerbungsunterlagen	§ 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	§ 95 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren	§ 87 Absatz 2 SGB IX
Beratende Teilnahme an allen Sitzungen des BR/PR und deren Ausschüsse	§ 95 Absatz 4 SGB IX

2.3 Beteiligungsrechte	
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers	§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des BR/PR	§ 95 Absatz 2 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)	§ 95 Absatz 5 SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 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	§ 95 Absatz 8 SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 84 Absatz 2 Satz 7 SGB IX
Verhandlung mit Arbeitgeber und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Absatz 2 Satz 2 SGB IX

Betriebs- und Personalrat

Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Beschäftigungspflicht	§ 71 und 72 SGB IX
Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern sowie auf die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation hinwirken	§ 81 Absatz 1 SGB IX
	§ 93 SGB IX
	§ 84 SGB IX
	§ 80 BetrVG
	§ 68 BPersVG
	entsprechend LPVG
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 Absatz 1 SGB IX
Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Absatz 1 Satz 3 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 84 Absatz 2 SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 84 Absatz 2 Satz 7 SGB IX
Verhandlung mit Arbeitgeber und SBV über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Absatz 2 Satz 2 SGB IX
Zusätzlich im öffentlichen Dienst: · frühzeitige Meldung frei werdender und/oder neu zu besetzender beziehungsweise neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit · die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch	§ 82 SGB IX

Arbeitgeber

Weitergabe des Verzeichnisses der schwerbehinderten Menschen	§ 80 Absatz 2 SGB IX
Beschäftigungspflicht ab 20 Arbeitsplätzen	§ 71 Absatz 1 SGB IX § 81 Absatz 3 SGB IX
Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen	§ 71 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
Beschäftigungspflicht besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen	§ 72 SGB IX
Prüfpflicht bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen	§ 81 Absatz 1 Satz 1 SGB IX
Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit	§ 81 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen	§ 81 Absatz 1 Satz 4 SGB IX
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und BR/PR	§ 81 Absatz 1 Satz 6 SGB IX
Gegebenenfalls Erörterung mit Schwerbehindertenvertretung und BR/PR	§ 81 Absatz 1 Satz 7 SGB IX
Anhörung des schwerbehinderten Bewerbers	§ 81 Absatz 1 Satz 8 SGB IX
Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über die Entscheidung bezüglich des Bewerbers	§ 81 Absatz 1 Satz 9 SGB IX
Meldepflicht (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 82 Satz 1 SGB IX
Einladung zu Vorstellungsgesprächen (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 82 Satz 2 SGB IX
Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Absatz 1 Satz 1 SGB IX
Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen	§ 81 Absatz 2 SGB IX
Einleitung präventiver Maßnahmen	§ 84 Absatz 1 SGB IX
Initiierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	§ 84 Absatz 2 SGB IX
Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen	§ 81 Absatz 5 SGB IX
Berichterstattung auf Versammlung der schwerbehinderten Menschen	§ 83 Absatz 3 SGB IX
Anzeigepflicht gegenüber Integrationsamt bei Einstellung auf Probe und Entlassung vor Ablauf von 6 Monaten	§ 90 Absatz 3 SGB IX
Anhörung der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, vor Entscheidung	§ 95 Absatz 2 SGB IX
Anträge auf Zustimmung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt	§§ 85, 91, 92 SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 Absatz 1 SGB IX
Bestellung eines Beauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen	§ 98 SGB IX
Verhandlung mit SBV und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Absatz 2 Satz 2 SGB IX

Schwerbehinderte Menschen

Anhörung	§ 81 Absatz 1 Satz 8 SGB IX
Entschädigungsanspruch bei Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot	§ 81 Absatz 2 SGB IX
Teilzeit (kein Rechtsanspruch)	§ 81 Absatz 5 SGB IX
Anspruch auf Beschäftigung nach Fähigkeiten und Kenntnissen	§ 81 Absatz 4 Nr. 1 SGB IX
Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 81 Absatz 4 Nr. 2 SGB IX
Erleichterungen bei Besuch von außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 81 Absatz 4 Nr. 3 SGB IX
Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, -umfeldes, der Arbeitsorganisation und -zeit	§ 81 Absatz 4 Nr. 4 und 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 Mittwoch, dem 14. Dezember 2011 um 13.00 Uhr
im Sitzungssaal des Verwaltungsgebäudes der Hauptverwaltung

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung durch die Schwerbehindertenvertretung (namentlich)
2. Begrüßung durch den Arbeitgeber/Beauftragten des Arbeitgebers
3. Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung
4. Tätigkeitsbericht des Arbeitgebers/Beauftragten des Arbeitgebers
5. Aussprache
6. Referat zum Thema: „Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84 Absatz 2 SGB IX“ Referent: Frau M., Integrationsamt
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 im Betrieb/in der Dienststelle und deren Arbeitsplätze kennt.

Eine erste Hilfe ist das Verzeichnis der beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten und sonst anrechnungsfähigen Personen, das der Arbeitgeber laufend zu führen hat. Es ist Bestandteil der Anzeige nach § 80 Absatz 2 SGB IX. Gemäß § 80 Absatz 2 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch darauf, dass ihr die Anzeige mit dem Verzeichnis nach § 80 Absatz 1 SGB IX in Kopie übermittelt wird.

Eine weitere Hilfe stellt die Arbeitsplatzkartei dar, sofern im Betrieb/in der Dienststelle eine solche geführt wird. Die Arbeitsplatzkartei informiert über Anforderungen an den verschiedenen Arbeitsplätzen.

Arbeitsplatzkartei

Der Aufbau einer Arbeitsplatzkartei erfordert eine Analyse aller Arbeitsplätze; dies kann nicht kurzfristig erfolgen und erfordert eine enge Zusammenarbeit mit Betriebs-/ Personalrat, Personalabteilung und Arbeitgeber (§ 99 Absatz 1 SGB IX).

Die Gefährdungsanalyse 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 (sogenannte Gefährdungsanalyse). Die Ergebnisse sind zu dokumentieren und der Interessenvertretung zugänglich zu machen.

Gefährdungsanalyse

Durch Arbeitsplatzbegehungen, bei Bedarf gemeinsam mit dem Betriebsarzt oder dem technischen Beratungsdienst des Integrationsamts, erhält die Schwerbehindertenvertretung eine eigene Anschauung von den Arbeitsbedingungen an einem Arbeitsplatz.

Arbeitsplatzbegehung

Mithilfe dieser Informationsquellen kann sich die Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über die schwerbehinderten Beschäftigten und das Anforderungsprofil aller im Betrieb/in der Dienststelle vorhandenen Arbeitsplätze verschaffen.

Liegt ein konkreter Anlass vor, etwa weil der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren nach § 84 Absatz 1 SGB IX eingeleitet hat, können weitere Unterlagen und Informationen (zum Beispiel Schwerbehindertenausweis, Rentenbescheid, ärztliches Gutachten) im Bedarfsfall und mit dem Einverständnis des schwerbehinderten Menschen eingesehen werden.

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/gleichgestellten Beschäftigten. Die Zustimmungserklärung muss auch 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 Daten 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, § 96 Absatz 7 Satz 1 Nr. 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.

Datenerfassung

Verzeichnis

Die Vertrauensperson erhält im Laufe ihrer Amtszeit im Rahmen ihrer herausragenden Vertrauensstellung, über das ihr vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verzeichnis nach § 80 SGB IX hinaus, verschiedene Daten von schwerbehinderten Beschäftigten. Scheidet die Vertrauensperson aus dem Amt, 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/in der Dienststelle.

9.5 Literaturempfehlungen

Rechtsvorschriften

Versorgungsmedizinische Grundsätze (Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung des Bundes vom 10. Dezember 2008 – VersMedV),

- Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Informationen, Publikationen, Redaktion, 53107 Bonn
- zu bestellen beim Herausgeber per E-Mail: info@bmas.de

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen

(Anlage 1 zu Nr. 16.2 des Runderlasses des Innenministeriums vom 14.11.2003, – 25 – 5.35.00 5/03 – (SMBL. NRW. 203030)), zuletzt geändert durch Runderlass des Innenministeriums vom 09.12.2009 – 21 – 24.12.01 –,

- zu finden im Internet: www.im.nrw.de

Fachzeitschriften

ZB Zeitschrift: Behinderung & Beruf,

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit, Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden;
- erscheint viermal jährlich
- zu finden im Internet: www.integrationsaemter.de

Behindertenrecht (br), Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation, Richard Boorberg Verlag, 70551 Stuttgart;

- erscheint siebenmal jährlich

Broschüren

ZB Spezial: Informationen für Arbeitgeber Thema: Behinderte Menschen im Arbeitsleben,

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), März 2010
 - zu finden im Internet: www.integrationsaemter.de
-

SBV-Guide: Praxisleitfaden für die Schwerbehindertenvertretung,

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Universum Verlag, 65175 Wiesbaden,
- erhältlich beim regional zuständigen Integrationsamt

Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für (schwer-)behinderte Menschen,

- Hrsg.: LVR-Integrationsamt; 50663 Köln
- in der regionalen Ausgabe: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48143 Münster

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung,

- Hrsg.: LVR-Integrationsamt; 50663 Köln
- in der regionalen Ausgabe: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48143 Münster

Behinderung und Ausweis in den regionalen Ausgaben,

- Rheinland – LVR-Integrationsamt, 50663 Köln
- Baden-Württemberg – KVJS-Integrationsamt
- Hrsg.: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48143 Münster

Textausgabe SGB IX,

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Stand März 2014

Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement,

- Hrsg.: LVR-Integrationsamt; 50663 Köln
- Hrsg.: LWL-Integrationsamt Westfalen, 48143 Münster

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen,

- Hrsg.: LVR-Integrationsamt; 50663 Köln
- in der regionalen Ausgabe: Baden-Württemberg – KVJS -Integrationsamt

ZB Ratgeber: Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Universum Verlag, 65175 Wiesbaden,
- erhältlich beim regional zuständigen Integrationsamt

ZB Info: Wegweiser Rehabilitationsträger,

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit,
- Februar 2011
- zu finden im Internet: www.integrationsaemter.de

Wegweiser Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Behinderung

- Hrsg.: Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR), 15. Auflage Frankfurt 2013, zu beziehen per E-Mail: info@bar-frankfurt.de

10 Anhang

10.1 Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AU	Arbeitsunfähigkeit/Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
AZ	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation
BR/PR	Betriebs-/Personalrat
BSG	Bundessozialgericht
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
ff.	fortfolgende
GdB	Grad der Behinderung
GKG	Gerichtskostengesetz
GV. NRW.	Gesetz- und Ordnungsblatt des Landes Nordrhein-Westfalen
Hrsg.	Herausgeber
IFD	Integrationsfachdienst
InA	Integrationsamt
i. V. m.	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG	Landespersönlichkeitsvertretungsgesetz
LVR	Landschaftsverband Rheinland
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
MAV	Arbeitnehmervertretung bei kirchlichen und der Kirche nahe stehenden Arbeitgebern

RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Arbeitsförderungsrecht)
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (Schwerbehindertenrecht)
SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (Rentenrecht)
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (Verwaltungsverfahren)
SGG	Sozialgerichtsgesetz
SMBL. NRW.	Sammlung des Ministerialblattes für das Land Nordrhein-Westfalen
SchwVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
VG	Verwaltungsgericht
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
ZB	Zeitschrift Behinderung & Beruf

10.2 Stichwortverzeichnis

A

Abordnung 29, 30
 Agentur für Arbeit 11, 43, 52 f., 62 f., 73, 87, 92, 95, 100, s. a. Bundesagentur für Arbeit
 Akteneinsicht 17
 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 72
 Änderungskündigung 81
 Anerkennungsverfahren 53,
 s. a. Feststellung der Behinderung
 Anforderungsprofil 69, 71, 97, 103
 s. a. Profilmethode
 Ansprechpartner 14 f., 38 ff., 47 ff., 70 ff., 91 f., 95, 112
 Anhörung 15 f., 22, 40, 42, 72 f., 74 f., 81, 98 ff. 102 ff.
 Antragstellung 66
 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit 15 f.,
 Arbeitsassistent 51, 75
 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren 22, 93 f.
 Arbeitshilfen 95 ff.
 Arbeitshilfen (behinderungsgerechte) 48, 51, 75
 Arbeitsmarktprogramme, regionale 52
 Arbeitsmediziner → Betriebsarzt
 Arbeitsplatzbegehung 69, 103,
 s. a. Begehung
 Arbeitsplatzgestaltung, behinderungsgerechte 25, 68 f., 83, 89 f.
 Arbeitsplatzkartei 103
 Arbeitsschutz, Arbeitsschutzausschuss 17 f., 40, 42, 44, 45 f., 89
 Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheitsgesetz 45 f., 103, s. a. Fachkraft für Arbeitssicherheit
 Arbeits- und Ausbildungsplätze 11, 12, 16, 20, 41, 43, 49, 50 ff., 53, 71, 78 f., 79 ff., 96
 Arbeitsunfähigkeit 44, 73 ff., 75 ff.
 Arbeitszeit 24, 26, 27, 28, 29, 61, 76, 84, 98
 Aufbaukurse 25
 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung 11 ff., 26 f., 29 f., 65 ff.
 Aufhebungsvertrag 80

Auftrag, gesetzlicher 10 f.

Aufwendungen für die Amtsführung 28,
 s. a. Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Ausgleichsabgabe 11, 48, 63, 70

Ausschüsse 17 f., 89 f.

Außerordentliche Kündigung 29 f., 81

Aussetzen von Entscheidungen/Beschlüssen 15 f., 18 f., 42 f., 73, 93, 99

Ausstattung Arbeitsplatz 48 f., 51, 55, 68, 69, 72 f.,

Ausweis → Schwerbehindertenausweis

B

Beauftragter des Arbeitgebers 13, 38 ff.

Beendigungskündigung 29 f., 81

Begehung 68 f., 89, 95

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben 47 f.

Begünstigungsverbot 23

Behinderungsverbot 22 f., 28 f.

Beistand 16, 66 f.

Benachteiligungsverbot 23, 100, 101

Beratungsverfahren 21

„berechtigte“ Anliegen 14

Berichtspflicht 84 f.

Berufliche Eingliederung 11

Berufsförderung 27 f.

Beschäftigungspflicht 11 f., 16, 21, 48, 52 f., 72, 80 ff., 88 f., 99, 100

Beschlussverfahren 22, 93

Bestandsaufnahme 83 f.

Bestellung 39, 45, 100

Beteiligung, Beteiligungsrecht 16, 71 f., 89 f., 93, 98, 100

Betriebliches Eingliederungsmanagement 25, 44, 76 ff., 79

Betriebsarzt 38, 39 f., 44 f., 69, 74, 95, 99, 102 f., 107

Betriebsrat 29 f., 40 f., 72 f., 80 ff., 95, 97, 99, 101

Betriebsstilllegung, Stilllegung von Betriebsteilen 29 f., 85

Betriebsvereinbarung 12, 72 f., 82
 s. a. Dienstvereinbarung
 Betriebsversammlung 20, 85 f., 95, 99
 Bewerbung 16, 73 f., 98, 100
 Bezirksschwerbehindertenvertretung 36 f.
 Bildungsmaßnahme, berufliche Bildung 31, 41,
 s. a. Schulungs- und Bildungsmaßnahmen;
 s. a. Berufsförderung
 Bundesagentur für Arbeit 16, 28 f., 39 f., 54, 62 f.,
 72 f., 93 f., s. a. Agentur für Arbeit
 Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 56 f.,
 96, 105

D

Darlegungslast des Arbeitgebers 79
 Datenerfassung 103
 Datenschutz 102 f.
 Dienstvereinbarung 12, 42, 72, 82 f.
 Dokumentation 24, 61 f.
 Doppelmandat 10, 17 f.

E

Ehrenamt 22 f., 27, 28, 29, 67, 93, 95, 104 f.
 Eilverfahren 19
 Eingliederungsmanagement →
 Betriebliches Eingliederungsmanagement
 Einigungsstelle 41, 42, 84 f.
 Einladung 85 f., 89, 99, 100, 102
 Einstellung schwerbehinderter Menschen 39 f., 68,
 71, 72, 98, 100
 Erlöschen des Amtes 23
 Ermessen 19, 32, 59, 81
 Erörterung → Anhörung

F

Fachkraft für Arbeitssicherheit 39, 45 f., 95,
 s. a. Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheitsgesetz
 Fachliche Eignung von Bewerbern 72
 Fachliteratur, Literaturempfehlungen 29, 96, 104 f.
 Feststellung der Behinderung 14 f., 53, 63, 87
 Fiktion 62
 Freistellung 24, 27 f., 33, 67, 98

Freizeitausgleich 27, 28
 Fristlose Kündigung → Außerordentliche
 Kündigung
 Fürsorgestelle, örtliche 48 f., 87, 95

G

Gefährdungsanalyse 71, 105
 Gemeinsame Empfehlung der Rehabilitationsträger
 56
 Gemeinsame Servicestellen 57, 78
 Gesamtschwerbehindertenvertretung 35 f., 82
 Gleichstellung 11, 14 f., 52 f., 62 f., 66, 98
 Grad der Behinderung (GdB) 11, 53
 Grenzen in der Vertretung 14
 Grundkurse 25
 Gütliche Einigung 81

H

Haftung 67
 Handlungskatalog 95 f., 102
 Hauptschwerbehindertenvertretung 35, 37
 Heranziehung 27, 31 ff., 35

I

Informationsveranstaltungen 25, 51, 96 f.
 Integrationsamt, Integrationsämter 25 ff., 28, 29,
 30, 39 f., 47 ff., 52, 56, 57, 62 f., 68 ff., 71,
 73 ff., 79 ff., 82, 85, 91 f., 95 ff., 98, 100, 112
 Integrationsfachdienst 50 ff., 69, 71, 74, 81
 Integrationsteam 25 f., 38 f., 73, 84, 86, 91, 97
 Integrationsvereinbarung 21, 25, 39, 43, 73, 81 ff.,
 97, 98, 99, 100
 Inhouse-Seminare 26
 Initiativrecht 13, 81 f., 98

K

Konzernschwerbehindertenvertretung 35
 Kooperationspartner, innerbetriebliche 38 ff., 91
 Kosten der Schwerbehindertenvertretung 22 f.,
 25 ff., 29, 94, 98
 Kündigung, Kündigungsschutz 23, 29 f., 33 f.,
 41 f., 44, 47 f., 48 f., 49, 51, 62 f., 71 f.,
 74 f., 78

Kündigungsschutzverfahren 78 f., 81, 98
Kursangebot des Integrationsamts 27, 71,
s. a. Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

L

Legaldefinition 60 f.
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 54 f.
Literatur → Fachliteratur

M

Mehrarbeit 13, 60 f.
Mitarbeitervertretung 10, 44
Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht 41, 42, 44
Mitwirken, Mitwirkung 39 f., 41, 42, 45
Monatsgespräche 90, 97, 99

N

Nachrücken 27, 33 f.
Nachwirkender Kündigungsschutz 29 f., 33 f.
Netzwerke 92, 97

P

Personalakte 17
Personalrat 31 f., 42 f., 74, 84 f., 99 f.
persönliche Rechte und Pflichten der
Vertrauenspersonen 22 ff.
Personalversammlung 20, 85, 99
Pflichtarbeitsplatzzahl 48, 63
Prävention 12 f., 46, 48, 65, 73 ff., 79 f., 84,
98 ff., 103
Profilmethode 50, 69, s. a. Anforderungsprofil
Protokoll 18, 87 ff.

Q

Qualifizierung 55, 69 f., 75, 84

R

Rahmenintegrationsvereinbarung 80
Rechenschaftsbericht 88
Rechtsauskunft, Rechtsberatung,
Rechtsvertretung 67 ff.

Rechtsdienstleistung,
Rechtsdienstleistungsgesetz 67 ff.
Rechtsgrundlagen 12 ff.
Rechtsstellung der SBV 22 ff.
Rehabilitationsträger 28, 48, 50, 54 ff., 69, 76 f.,
87
Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 25 ff., 47 ff.,
70, 98
Schulungsplan 26
Schweigepflicht 17 f., 23, 28, 44, 66, 103
Schwerbehindertenausweis 53, 63, 113
Schwerbehinderteneigenschaft 11, 14
Schwerbehindertenversammlung → Versammlung
der schwerbehinderten Menschen
Schwerbehindertenrecht 39, 50 ff., 98 ff.
s. a. Aufgaben der SBV
Schwerbehindertenvertretung 35 ff., 38 ff., 62,
65 ff., 70, 71 f., 74 ff., 79 ff., 80 ff., 85 ff.,
89 ff., 91 ff., 94 ff., 98 ff., 102 ff., 105
Seminare 25 f.
Sicherheitsbeauftragter 38, 45
Sitzungen 41, 43, 89 f., 98 f.
Stellungnahme 15 f., 72, 79 f., 98
stellvertretendes Mitglied 27, 31 ff., 95, 98
Streitige Fortsetzung 81
Stufenvertretung 35, 92
stufenweise Wiedereingliederung 55

T

Tagesordnung 17 f., 87 ff., 98
Technischer Beratungsdienst 48, 51, 81
Teilfreistellung 24
Teilnahmerecht 17 f., 20, 89 f., 98 ff.
Teilzeit 12, 27, 100

U

Überbetriebliche Interessenvertretung 35
Unterrichtung, Unterrichtungspflicht 14 f., 24, 33,
40, 73, 79, 98, 100

V

- Verhinderung 20, 31 ff., 87
- Vermitteln in Konfliktsituationen 70
- Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit
16, 41, 71 f., 98 ff.
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
20, 85 ff., 97, 98, 100, 102
- Verschwiegenheitspflicht 28,
s. a. Schweigepflicht
- Versetzung 29 f.
- Versorgungsamt, Landesversorgungsamt 53, 54,
63, 117
- Vertrauensperson der schwerbehinderten
Menschen 10, 13, 17 ff., 22 ff., 31 ff., 38, 66 ff.,
70 f., 77, 86 ff., 93, 95 ff., 98, 103 f.
- Vertretung → stellvertretendes Mitglied
- Verwaltungsentscheidung 62 f.
- Verweisung 61
- Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen
96, 100, 102 f.
- Vierteljahresgespräch 92, 99
- Voraussetzungen für die Arbeit 91 ff.
- Vorstellungsgespräch 16, 43, 71, 98, 99, 100,
s. a. Bewerbung

W

- Wahlen 31, 35 ff.
- Weiterbeschäftigung, Möglichkeiten der 49, 79 f.
- Werkсарт → Betriebsarzt
- Widerspruch, Widerspruchsausschuss, Wider-
spruchsverfahren 13, 23, 63 f.

Z

- Zielvereinbarungen 83 ff.
- Zusammenarbeit 38 ff., 41, 95 ff.
- Zusatzurlaub 13, 65
- Zuständigkeitsklärung 57 f.
- Zustimmung zur Kündigung 30, 41, 48, 63, 79 ff.,
100
- Zutrittsrecht 13

10.3 Ansprechpartner in Westfalen-Lippe

LWL-Integrationsamt Westfalen

Von-Vincke-Str. 23–25
48143 Münster

Sprechen Sie uns an!

Bei allgemeinen Fragen unter der Telefonnummer 0251 591-3740 oder unter der E-Mail-Adresse integrationsamt@lwl.org

Sie werden dann an die richtige Stelle vermittelt.

Anfragen zum Kursprogramm können Sie an die Infothek zum Schwerbehindertenrecht im LWL-Integrationsamt richten.

Telefon: 0251 591-3740 und 0251 591-8141

Auf der Internetseite: www.lwl-integrationsamt.de/Kursprogramm können Sie sich direkt online für Veranstaltungen anmelden.

Für die Bestellung von Broschüren können Sie sich unter 0251 591-6555 melden. Diese können Sie auch unter www.lwl-integrationsamt.de/Publikationen im Internet bestellen oder sich dort die Broschüren herunterladen.

Weitere ausführliche Informationen, Materialien und Formulare finden Sie unter www.lwl-integrationamt.de.

10.4 Zuständige Behörden

Für die Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (Schwerbehindertenausweis mit GdE zuständige Behörden)

Ihr Wohnort	Zuständiges Amt
Stadt Bielefeld	Stadt Bielefeld, Sozialamt, Neues Rathaus, Niederwall 23, 33602 Bielefeld, Telefon: 0521 51-5996
Stadt Bochum	Gemeinsames Versorgungsamt der Städte Dortmund, Bochum und Hagen, Untere Brinkstraße 80, 44141 Dortmund, Telefon: 0231 50-0
Stadt Bottrop	Stadt Gelsenkirchen, Referat 50 – Soziales, Vattmannstr. 2–8, 45879 Gelsenkirchen, Telefon: 0209 169-0
Stadt Dortmund	Gemeinsames Versorgungsamt der Städte Dortmund, Bochum und Hagen, Untere Brinkstr. 80, 44141 Dortmund, Telefon: 0231 50-0
Stadt Gelsenkirchen	Stadt Gelsenkirchen, Referat 50 – Soziales, Vattmannstr. 2–8, 45879 Gelsenkirchen, Telefon: 0209 169-0
Stadt Hagen	Gemeinsames Versorgungsamt der Städte Dortmund, Bochum und Hagen, Untere Brinkstr. 80, 44141 Dortmund, Telefon: 0231 50-0
Stadt Hamm	Stadt Hamm, Bürgeramt Hamm-Pelkum, Sachgebiet Schwerbehindertenrecht, Kamener Str. 177, 59077 Hamm, Telefon: 02381 179494
Stadt Herne	Stadt Gelsenkirchen, Referat Soziales, Vattmannstr. 2–8, 45879 Gelsenkirchen, Telefon: 0209 169-0
Stadt Münster	Stadt Münster, Sozialamt – Abt. 2, Fachstelle SGB IX Hafenstr. 6–8, 48127 Münster Telefon: 0251 492 5001
Kreis Borken	Kreisverwaltung Borken, Fachbereich Soziales, Burloer Str. 93, 46325 Borken, Telefon: 02861 82-1209
Kreis Coesfeld	Kreis Coesfeld, Abt. 53 Untere Gesundheitsbehörde, Schützenwall 16, 48653 Coesfeld, Telefon: 02541 18-5303

Ihr Wohnort	Zuständiges Amt
Ennepe-Ruhr-Kreis	Kreisverwaltung, Sachgebiet Hilfen für Behinderte, Schwanenmarkt 5–7, 58452 Witten, Telefon: 02302 822-0
Kreis Gütersloh	Kreisverwaltung, Abteilung Arbeit und Soziales, Wasserstraße 14, 33378 Rheda-Wiedenbrück, Telefon: 05241 85-0
Kreis Herford	Kreisverwaltung, Soziales, Amtshausstraße 3, 32051 Herford, Telefon: 05221 13-1230
Hochsauerlandkreis	Kreisverwaltung, Fachdienst 43 Soziales, Sachgebiet Schwerbehindertenrecht, Heinrich-Janssen-Weg 15, 59929 Brilon, Telefon: 0291 94-0
Kreis Höxter	Kreisverwaltung, Abteilung Finanzielle Hilfen und Schule, Moltkestraße 12, 37671 Höxter, Telefon: 05271 965-0
Kreis Lippe	Kreisverwaltung, Fachbereich 3 – Jugend, Soziales und Gesundheit, Felix-Fechenbach-Straße 5, 32756 Detmold, Telefon: 05231 62-0
Märkischer Kreis	Kreisverwaltung, Fachdienst Sonstige Soziale Hilfen, Bismarckallee 17, 58762 Altena, Telefon: 02352 966-60
Kreis Minden-Lübbecke	Kreisverwaltung, Sozialamt, Portastraße 13, 32423 Minden, Telefon: 0571 807-0
Kreis Olpe	Kreisverwaltung, Soziales, Westfälische Straße 75, 57462 Olpe, Telefon: 02761 81-0
Kreis Paderborn	Kreisverwaltung Paderborn, Amt für Soziales Fachbereich 50, Aldegrevestraße 10–14, 33102 Paderborn, Telefon: 05251 308-0
Kreis Recklinghausen	Kreisverwaltung, Fachdienst 59 – Schwerbehindertenangelegenheiten, Castroper Straße 30, 45657 Recklinghausen, Telefon: 02361 53-6555
Kreis Siegen	Kreisverwaltung Siegen-Wittgenstein, Sozialamt, Bereich Schwerbehinderung, Koblenzer Straße 73, 57072 Siegen, Telefon: 0271 333-0
Kreis Soest	Kreisverwaltung, Abteilung Soziales, Hoher Weg 1–3, 59494 Soest, Telefon: 02921 30-0

Ihr Wohnort	Zuständiges Amt
Kreis Steinfurt	Kreisverwaltung, Sozialamt des Kreises Steinfurt, Tecklenburger Straße 10, 48565 Steinfurt, Telefon: 02511 69-0
Kreis Unna	Kreisverwaltung, Abteilung Arbeit und Soziales, Friedrich-Ebert-Straße 17, 59425 Unna, Telefon: 02303 27-0
Kreis Warendorf	Kreisverwaltung, Sozialamt, Waldenburger Straße 2, 48231 Warendorf, Telefon: 02581 53-0

10.5 Publikationen

Publikationen, erhältlich beim LWL-Integrationsamt Westfalen

1. Informationen zu den Aufgaben und Leistungen des Integrationsamts und zum Schwerbehindertenrecht allgemein
2. Kurz und kompakt
3. Informativ und ausführlich
4. Sonderausgaben der Zeitschrift ZB – Behinderung & Beruf
5. Kursprogramm des LWL-Integrationsamts Westfalen

Hinweis zur Bestellung:

Die Publikationen dienen der Information von Arbeitgebern, Multiplikatoren und Funktionsträgern im Bereich „Behinderte Menschen im Beruf sowie schwerbehinderte Menschen in Westfalen-Lippe“.

Einzelexemplare oder kleinere Bestellmengen können bestellt werden bei:

LWL-Integrationsamt Westfalen
Infothek zum Schwerbehindertenrecht
Von-Vincke-Straße 23–25
48143 Münster

Telefon: 0251 591-6555
Fax: 0251 591-6566
E-Mail: integrationsamt@lwl.org

Sie können die Broschüren auch im Internet unter www.lwl-integrationsamt.de/publikationen bestellen.

10.6 Informationen

10.6.1 Informationen zu den Aufgaben und Leistungen des Integrationsamts und zum Schwerbehindertenrecht allgemein

Jahresbericht des LWL-Integrationsamts Westfalen

Der umfangreiche Bericht gibt einen Überblick über die Arbeits- und Beschäftigungssituation von behinderten Menschen im Arbeitsleben und stellt die Förderleistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen dar. Er gibt einen Überblick über die Verwendung der Ausgleichsabgabe im jeweiligen Vorjahr.

Gesetzestext Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX)

Gesetz zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht. Herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen mit dem jeweils aktuellen Stand.

Handbuch „ABC Behinderung und Beruf“

Kernstück dieses Nachschlagewerks für Multiplikatoren ist das umfangreiche Fachlexikon zu zentralen Begriffen des Schwerbehindertenrechts. Das Handbuch enthält eine Übersicht der Leistungen für behinderte Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeber samt Rechtsgrundlagen, Daten und Fakten zum Thema sowie Literaturhinweise und Anschriften der Integrationsämter bundesweit. Herausgegeben wird das Nachschlagewerk von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

10.6.2 Kurz und kompakt

Das LWL-Integrationsamt Westfalen stellt sich vor

Die Broschüre umreißt kurz und knapp die Aufgaben und Leistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen mit seinen verschiedenen Fachdiensten. Die Broschüre liegt auch in „Leichter Sprache“ vor.

10 Tipps zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mehr als 6 Wochen innerhalb von zwölf Monaten arbeitsunfähig sind, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Betrieb gefragt. Die Broschüre gibt Arbeitgebern hierzu 10 Tipps.

Der Technische Beratungsdienst für behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Der Flyer informiert über die Aufgaben und Leistungen des Technischen Beratungsdienstes für Betriebe und Dienststellen in Westfalen-Lippe.

Der Fachdienst für Menschen mit Sehbehinderung

Der Flyer stellt die Aufgaben und Leistungen des Fachdienstes für Menschen mit Sehbehinderung dar.

Der Fachdienst für Menschen mit Hörbehinderung

Die größte Herausforderung für Menschen mit Hörbehinderung im Arbeitsleben ist die Kommunikation mit hörenden Kollegen und Kolleginnen. Welche Aufgaben der Fachdienst des LWL-Integrationsamts Westfalen hier hat und was seine Leistungen sind, wird in diesem Flyer kurz dargestellt.

Der Präventionsfachdienst Sucht und Psyche

Suchtmittelmissbrauch und -abhängigkeit führen am Arbeitsplatz zu Problemen. Welche Leistungen der Präventionsfachdienst hier bietet, wird in diesem Flyer dargestellt.

Integrationsprojekte

Die Zusammenarbeit mit nicht behinderten Beschäftigten ist ein wichtiger Bestandteil der Integration behinderter Menschen in das Arbeitsleben. Integrationsprojekte stellen sich diesem Anspruch, mit schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Markt zu wirtschaften. Welche Aufgaben und Leistungen das LWL-Integrationsamt hier hat, stellt dieser Flyer dar.

Job-Coaching/Betriebliches Arbeitstraining

Diese Coaches sind Experten für berufliches Lernen. Das LWL-Integrationsamt Westfalen kann diese Coaches im Einzelfall beauftragen, um ein Arbeitstraining eines schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz durchzuführen. Der Flyer klärt über diese Möglichkeit des LWL-Integrationsamts auf.

10.6.3 Informativ und ausführlich

Die Schwerbehindertenvertretung (vorliegende Broschüre)**Leistungen zur Teilhabe im Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen**

Die Broschüre bietet eine Übersicht über die Nachteilsausgleiche, die behinderte Menschen am Arbeitsplatz und im Alltag in Anspruch nehmen können.

ZB Ratgeber: Behinderung und Ausweis

Die Broschüre stellt Voraussetzungen und Antragsverfahren zur Erlangung eines Schwerbehindertenausweises dar und informiert über die verschiedenen Nachteilsausgleiche.

Menschen mit seelischer Behinderung im Arbeitsleben

Das umfangreiche Heft richtet sich an Arbeitgeber, Vorgesetzte und Interessenvertretungen und bietet ihnen Handlungsorientierung. Was ist wichtig bei der Kommunikation mit der oder dem Betroffenen? Wie behandelt man das Thema im Team? Wie arbeitet das Integrationsteam erfolgreich? Welche Aufgaben haben Vorgesetzte und Interessenvertretung? Diese und andere Fragen aus der

Praxis werden in allgemein verständlicher Sprache behandelt und beantwortet. Lösungsmöglichkeiten im Betrieb werden aufgezeigt, die Unterstützungsleistungen von Integrationsamt und Integrationsfachdiensten vorgestellt.

ZB Ratgeber: Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

Die Broschüre stellt kurz, knapp und verständlich dar, für wen der besondere Kündigungsschutz gilt, wie das Verfahren abläuft und wie das Integrationsamt prüft. Auch die Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Integrationsamts und gegen die Kündigung durch den Arbeitgeber werden kurz beleuchtet.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Es werden die wichtigsten Fragen zur Vorbereitung und Durchführung einer Wahl für alle mit der Wahl befassten Personen beantwortet. In der Broschüre wird das förmliche und vereinfachte Wahlverfahren beschrieben, werden Formulare und ein Wahlkalender zur Verfügung gestellt.

Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Die Broschüre stellt die gesetzliche Aufgabe der Arbeitgeber zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement bei häufiger oder längerfristiger Erkrankung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor, informiert umfassend über Grundlagen, die Aufgaben der verschiedenen betrieblichen Akteure und Fragen des Datenschutzes und skizziert die Schritte zur Umsetzung.

ZB Ratgeber: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Der Ratgeber vermittelt kompakt und umfassend an den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis ausgerichtetes Fachwissen zum BEM.

10.6.4 Sonderausgaben der Zeitschrift ZB – Behinderte Menschen im Arbeitsleben

ZB-Info: Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf

In einer Übersicht werden die verschiedenen Leistungen an schwerbehinderte Menschen und Arbeitgeber vorgestellt. Hier werden dann auch die zuständigen Stellen und die Rechtsgrundlagen genannt.

10.6.5 Kursprogramm des LWL-Integrationsamts Westfalen

Das LWL-Integrationsamt Westfalen führt über das ganze Jahr hinweg ein- und mehrtägige Kurse und Informationsveranstaltungen durch. Zielgruppen sind die Schwerbehindertenvertretungen, die Betriebs- und Personalräte sowie die Arbeitgeber, ihre Beauftragten und Personalverantwortliche. Das jährliche Kursprogramm zum Schwerbehindertenrecht enthält alle Termine und beschreibt die einzelnen Kurse und Informationsveranstaltungen.

Notizen
