



Behinderung & Beruf

Die Schwerbehinderten- vertretung

Spezial



Die Schwerbehinderten- vertretung

-  Grundlagen
-  Tipp
-  Beispiele
-  Recht und Gesetz

EINFÜHRUNG

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

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

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

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

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

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

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser – herzlichen Glückwunsch!

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

Sie haben ein Ehrenamt mit wichtigen und vielfältigen Aufgaben sowie mit viel Gestaltungsspielraum übernommen. Als Interessenvertretung sind Sie nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) dafür da, sich um die Anliegen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle zu kümmern.

Sie sind aber auch die kenntnisreiche Ansprechperson vor Ort am Arbeitsplatz und beraten den Arbeitgeber, den Inklusionsbeauftragten, den Betriebs-/Personalrat und die weiteren betrieblichen Akteure in allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Diese Schnittstellenaufgabe erfordert Verhandlungsgeschick, Geduld, Durchsetzungsvermögen, fachliche Kompetenz und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit – also eine ganze Menge!

Das Integrations- oder Inklusionsamt in Ihrem Bundesland unterstützt Sie in Ihrem Ehrenamt und hilft bei allen Fragen gerne weiter. In den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Ihres Integrations-/Inklusionsamts können Sie sich – unterstützt durch vielfältige, auch digitale Informationsmaterialien – für Ihre Aufgaben „fit machen“.

Mit der vorliegenden Broschüre geben wir Ihnen einen an der Praxis orientierten Ratgeber an die Hand. Er soll der erstmals gewählten genauso wie der wiedergewählten Schwerbehindertenvertretung helfen, den Gestaltungsspielraum im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und des ganzen Betriebs/der ganzen Dienststelle zu nutzen.

Im Fußball heißt es: „Entscheidend ist auf dem Platz!“ Für Ihre Arbeit ist entscheidend, was im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle passiert.

Für Ihre spannende Tätigkeit wünsche ich Ihnen viel Erfolg und Freude!

Ihr

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

1	BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	8
1.1	Der gesetzliche Auftrag der Schwerbehindertenvertretung	8
1.2	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte	9
1.2.1	Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX)	9
1.2.2	Initiativrecht für Maßnahmen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 167 Absatz 2 SGB IX)	10
1.2.3	Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX)	11
1.2.4	Unterstützung bei Anträgen (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)	11
1.2.5	Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX)	12
1.2.6	Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 164 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX)	13
1.2.7	Einsicht in die Personalakte des Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 3 SGB IX)	14
1.2.8	Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen (§ 178 Absatz 4 und 5 SGB IX)	14
1.2.9	Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX)	15
1.2.10	Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 6 SGB IX)	17
1.2.11	Teilnahmerecht an Betriebs-/Personalversammlungen (§ 178 Absatz 8 SGB IX)	17
1.2.12	Beratung über die Besetzung von betrieblichen Ausbildungsstellen (§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX)	17
2	PERSÖNLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	19
2.1	Freistellung	20
2.2	Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	21
2.3	Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung	23
2.4	Ausführung des Ehrenamts außerhalb der Arbeitszeit	23
2.5	Verschwiegenheitspflicht	24
2.6	Sachmittel und Kosten der Amtsführung	24
2.7	Versetzungs- und Abordnungsschutz	25
2.8	Kündigungsschutz	25

3	VERTRETUNG DER VERTRAUENSPERSON UND HERANZIEHUNG DES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS	27
3.1	Vertretung durch das stellvertretende Mitglied	27
3.2	Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern	27
3.3	Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung	29
4	KONZERN-, GESAMT-, BEZIRKS- UND HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	30
4.1	Konzernschwerbehindertenvertretung	30
4.2	Gesamtschwerbehindertenvertretung	30
4.3	Bezirksschwerbehindertenvertretung	31
4.4	Hauptschwerbehindertenvertretung	31
5	PARTNER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	32
5.1	Innerbetriebliche Partner	32
5.1.1	Betriebliches Integrationsteam	32
5.1.2	Inklusionsbeauftragter	33
5.1.3	Betriebsrat	33
5.1.4	Personalrat	35
5.1.5	Betriebsarzt	36
5.1.6	Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragter	37
5.1.7	Weitere innerbetriebliche Partner	38
5.2	Externe Partner	39
5.2.1	Integrationsamt	39
6	ARBEITEN MIT DEM SGB IX	44
6.1	Die Formen	44
6.2	Die Sprache	44
6.2.1	Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten	45
6.2.2	Legaldefinitionen	46
6.2.3	Unbestimmte Rechtsbegriffe	46
6.2.4	Verweisungen	47
6.2.5	Fiktionen	48
6.3	Rechtsprechung	48
6.4	Kommentare	48
6.5	Verwaltungsentscheidungen	49

7	TÄTIGKEITSFELDER UND HANDLUNGSTRUMENTE	51
7.1	Hilfestellung bei den Anliegen von Menschen mit (Schwer-)Behinderung	51
7.1.1	Beratend und unterstützend zur Seite stehen	51
7.1.2	Unterstützung bei Antragstellung (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)	52
7.1.3	Rechtsberatung – keine Rechtsdienstleistung	52
7.1.4	Beistand bei Verhandlungen im Verwaltungsverfahren	53
7.2	Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion	54
7.2.1	Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze	54
7.2.2	Qualifizierung am Arbeitsplatz	56
7.3	Vermitteln in Konfliktsituationen	56
7.4	Mitwirken bei Personalentscheidungen	57
7.5	Betriebliche Prävention	60
7.5.1	Prävention bei Auftreten von Schwierigkeiten (§ 167 Absatz 1 SGB IX)	62
7.5.2	Prävention bei Arbeitsunfähigkeit (§ 167 Absatz 2 SGB IX)	63
7.5.3	Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren	65
7.6	Kündigungsschutzverfahren	67
7.7	Inklusionsvereinbarung	70
7.8	Versammlung der schwerbehinderten Menschen	74
7.9	Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen	78
8	BILDUNG EINES NETZWERKS UND DURCHSETZUNGSSTRATEGIEN	80
8.1	Zusammenarbeit und Kontakte	80
8.2	Durchsetzungsstrategien	82
8.2.1	Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats	82
8.2.2	Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers	82
8.2.3	Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren	82
8.2.4	Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	83

9	ARBEITSHILFEN	84
9.1	Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“	84
9.2	Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX	87
9.3	Muster einer Einladung zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen	92
9.4	Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“	92
9.5	Literaturempfehlungen	94
10	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	95
11	STICHWORTVERZEICHNIS	96
12	BIH-MEDIEN, INTERNET UND KURSE	102

Impressum

ZB Spezial Die Schwerbehindertenvertretung (Stand: November 2022)

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V., Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de, bih.de ■ **Verlag:** CW Haarfeld GmbH, cwh.de ■ **Fachliche Überarbeitung:** Uwe Giesen (Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt), Birgit Haverkamp (Amt für Versorgung und Integration Bremen, Integrationsamt), Stephan Olschak (Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt, Integrationsamt) ■ **Redaktion:** Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für Verlag), Bettina Tanneberger ■ **Titelfoto:** shutterstock/Gorodenkoff ■ **Druck:** Bösmann Medien und Druck GmbH & Co. KG, boesmann.de

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

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

ISBN 978-3-89869-519-0

Editorischer Hinweis:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwendeten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung. Die Bezeichnung „Integrationsämter“ schließt auch die Inklusionsämter mit ein, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.

Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung **von weniger als 50**, aber **mindestens 30**, sollen Menschen mit Schwerbehinderung 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.

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

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

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



Beispiel

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

1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte

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

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

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

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

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

Die besonderen Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung werden mit Ausnahme der Regelungen zum Zusatzurlaub und der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr auch auf gleichgestellte Menschen mit Behinderung angewendet (§ 151 Absatz 3 SGB IX).

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

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



Recht auf Zutritt

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

1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 167 Absatz 2 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung kann eigenständig Maßnahmen, die den Menschen mit Schwerbehinderung dienen, beim Arbeitgeber und bei den zuständigen Stellen (Integrationsamt, örtliche Fachstelle für behinderte Menschen, soweit durch die Landesregierung nach § 190 Absatz 2 SGB IX verordnet, Rehabilitationsträger) beantragen. Dafür ist es nicht notwendig, dass ein Mensch mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten in Zusammenhang stehen.



Unterrichtungspflicht

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

Die Stellung als Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung räumt keine gesetzliche Befugnis ein, für einen Menschen mit Schwerbehinderung 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.

Der Auftrag der Schwerbehindertenvertretung darf auch nicht so verstanden werden, dass sie in Streitfällen zwischen dem Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung gehört nicht zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.



Beratung und Unterstützung

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

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

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

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

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

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



Keine Schreibarbeiten

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

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

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

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

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

Dieser Unterrichtungspflicht kann der Arbeitgeber schriftlich oder mündlich nachkommen.



Einsicht in Unterlagen

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

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

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



Angemessene Frist

Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung muss nicht direkt nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen. Als angemessene Frist können bei dringenden Entscheidungen drei Tage gelten, ansonsten ist eine Woche üblich. Die Schwerbehindertenvertretung muss schließlich genügend Zeit haben, 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 – außer bei der Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung – nicht unwirksam. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung hat er die Umsetzung oder Vollziehung der ohne die erforderliche Beteiligung getroffenen Entscheidung jedoch auszusetzen. Innerhalb von sieben Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX; siehe Kapitel 8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers). Während der Aussetzung darf der Arbeitgeber die Entscheidung nicht umsetzen. Nachdem die Anhörung nachgeholt wurde und der Arbeitgeber seine endgültige Entscheidung getroffen hat, wird diese wirksam.

Eine Sonderregelung stellt § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX in Bezug auf die Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung dar. Hiernach ist bestimmt, dass die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die der Arbeitgeber **ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ausspricht, unwirksam ist. Die Möglichkeiten, die Entscheidung auszusetzen und die Beteili-

gung nachzuholen, bestehen in diesem Falle nicht. Der Arbeitgeber muss vor Ausspruch der Kündigung alle Stufen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß durchführen, also sowohl die unverzügliche und umfassende Unterrichtung, die Anhörung vor der Entscheidung als auch die unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung. In der Praxis ist hierdurch in der besonders wichtigen Frage der Beteiligung bei Kündigungsverfahren eine deutliche Stärkung der Position der Schwerbehindertenvertretung erfolgt.

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

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

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

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

Die Prüfungspflicht des § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX umfasst **alle Arbeitsplätze** im Sinne des § 156 SGB IX, also auch die Ausbildungsplätze. Abweichend von

§ 156 SGB IX trifft die Prüfungspflicht jeden Arbeitgeber und nicht nur den nach §§ 154 und folgende SGB IX beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Die Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem Menschen mit Schwerbehinderung kann für den Arbeitgeber insbesondere im Hinblick auf die Mehrfachanrechnung bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 159 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) interessant sein.

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



Überzeugen mit Positivbeispielen

Das virtuelle ZB Digitalmagazin ([→ zb-magazin.de](http://zb-magazin.de)) sowie weitere Veröffentlichungen der Integrationsämter beschreiben immer wieder Beispiele, bei denen die betriebliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung mit der Unterstützung der Integrationsämter gelungen ist. Nutzen Sie diese Beispiele für Ihre Überzeugungsarbeit: Die Veröffentlichungen sind im Internet zu finden unter: [→ bih.de/integrationsaemter](http://bih.de/integrationsaemter)

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

Ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung führt, erstreckt sich das Einsichtsrecht auch auf diese Daten.

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

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

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



Arbeitsschutzausschuss

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

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 oder die Betriebs- oder Personalratsvorsitzende hat die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen (§ 29 Absatz 2 Satz 3 BetrVG und § 36 Absatz 2 Satz 3 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze). Entsprechendes gilt für die Sitzungen der Ausschüsse der betrieblichen Interessenvertretung, zu denen der jeweilige Ausschussvorsitzende einlädt.

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

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

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

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



Keine Beschränkung des Teilnahmerechts

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

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

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

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

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebs- beziehungsweise Personalrats wird flankiert durch ein Recht, die Aussetzung eines Beschlusses zu verlangen, wenn sie

davon überzeugt ist, dass durch den Beschluss die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung erheblich beeinträchtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Antrag auf Aussetzung eines solchen Beschlusses darüber hinaus dann stellen, wenn sie in der Angelegenheit, die Gegenstand des Beschlusses ist, entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht unterrichtet und nicht angehört worden ist.

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



Nachvollziehbare Begründung

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

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

Erklärt die Schwerbehindertenvertretung, dass sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung erachtet, wird er für die **Dauer von einer Woche** vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt. Der Arbeitgeber ist über den Aussetzungsantrag und die Aussetzung des Beschlusses zu unterrichten. Innerhalb der Aussetzungsfrist ist eine Verständigung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat zu versuchen. Eine Antragsfrist ist nicht bestimmt, sie ergibt sich jedoch mittelbar aus der Regelung über die mögliche Dauer der Aussetzung. Ein Antrag, der erst nach Ablauf der Wochenfrist gestellt wird, muss vom Betriebs- beziehungsweise Personalrat nicht mehr berücksichtigt werden. Über den ausgesetzten Beschluss hat der Betriebs- oder 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 (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 35 BetrVG und den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder).

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

1.2.10 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 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 Beschäftigte mit Schwerbehinderung umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung organisiert und durchgeführt.



Versammlung vorbereiten

Informationen und Ratschläge, wie Sie eine Schwerbehindertenversammlung gut vorbereiten und gestalten, finden Sie in Kapitel 7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen.

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

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

entsprechend für die Mitglieder der Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung, obwohl in § 180 Absatz 7 SGB IX nicht auf § 178 Absatz 8 SGB IX verwiesen wird.

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

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

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

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

Der Arbeitgeber muss von sich aus aktiv werden; es bedarf keiner Aufforderung durch die Interessenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung. Das „Beratungsverfahren“ nach § 155 Absatz 2 SGB IX ist ein besonderes Verfahren, das den Appell zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung nach § 155 Absatz 1 SGB IX und auf die Gruppe der Frauen mit Schwerbehinderung (§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX) übertragbar. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen die Beratungspflicht kann nicht als Ordnungswidrigkeit nach § 238 SGB IX geahndet werden.



Inklusionsvereinbarung

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



SBV START KOMPAKT

Alles, was Sie brauchen

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

→ bih.de/integrationsaemter >
Start der Schwerbehindertenvertretung



2 PERSÖNLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

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

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

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

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

§ 179 Absatz 2 SGB IX regelt die **unabhängige Amtsführung** der Vertrauenspersonen: Das Behinderungsverbot verbietet alle Eingriffe in die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensperson. Es richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jeden, der die Ausübung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb oder in der Dienststelle stört. Behinderung ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Ein Verschulden ist nicht erforderlich.



Behinderung durch Unterlassen

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

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

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

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

Beispiel

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

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

Beispiele für Vergünstigungen:

- eine besondere Vergütung
- übermäßige Aufwandsentschädigungen und Freistellungen, die in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Aufwand stehen

- Ausnahme der Vertrauenspersonen von allgemeiner Kurzarbeit

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



Erlöschen des Amtes durch Beschluss

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

2.1 Freistellung

Die Vertrauensperson ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts 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 Menschen mit Schwerbehinderung und nach den Verhältnissen des Betriebs oder der Dienststelle. Dabei sind die Art und Schwere der jeweiligen Behinderungen, Lage und Beschaffenheit der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitszeit sowie Art, Umfang und Größe des Betriebs oder der Dienststelle zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber muss bei der Verteilung von Aufgaben der Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung Vorrang geben. Zweckgemäß dokumen-

tiert die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgabenwahrnehmung und die erforderliche Befreiung, um im Bedarfsfall Auskunft geben zu können. Dabei ist es hilfreich, die Anzahl der Stunden, die für die Aufgabenerfüllung angefallen sind, sowie die ausgeführte Aufgabe selbst festzuhalten.

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

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

Mit der Freistellung ist die Schwerbehindertenvertretung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit.



(Teil-)Freistellung

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

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

2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

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



Kursangebot

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

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

Das Integrationsamt bietet ein umfangreiches Programm an Kursen und Informationsveranstaltungen an, die das betriebliche Integrationsteam in die Lage versetzen sollen, seinen Aufgaben gerecht zu werden und sich erfolgreich für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu engagieren. Die Kurse und Informationsveranstaltungen werden

ein- oder mehrtägig durchgeführt. Die Tagungskosten (ohne An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung) übernimmt das Integrationsamt.

Regelmäßig werden folgende Inhalte angeboten:

Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen

Aufbaukurse

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

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



Gleicher Wissensstand

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

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

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



„Schulungsplan“ abstimmen

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

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

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



Kostenübernahme durch das Integrationsamt

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

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

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

Der unbedingte Anspruch auf Teilnahme an den erforderlichen Schulungsveranstaltungen erstreckt sich neben den Vertrauenspersonen selbst auf den ersten Stellvertreter sowie auf alle weiteren zu bestimmten Aufgaben herangezogenen Stellvertreter. Ergänzend ist in § 179 Absatz 8 Satz 2 SGB IX klargestellt, dass die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber getragen werden.

2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung

Freigestellte Vertrauenspersonen sollen wegen des 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.



Teilhabe an Berufsförderung

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

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

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

2.4 Ausführung des Ehrenamts außerhalb der Arbeitszeit

Wird die Vertrauensperson aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig, so hat sie Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Entgelts (§ 179 Absatz 6 SGB IX). Dieser Anspruch besteht allerdings nur dann, wenn die Vertrauensperson die Angelegen-

heit nachweislich nicht während ihrer Arbeitszeit erledigen konnte. Vorrangig soll die Ausübung des Ehrenamts der Schwerbehindertenvertretung in der regulären Arbeitszeit erfolgen.

2.5 Verschwiegenheitspflicht

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

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



Entbindung von der Schweigepflicht

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

2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung

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

Nach § 179 Absatz 8 Satz 3 SGB IX umfasst die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Kostentragung auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.

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

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



Fachliteratur

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



Kontakt zum Integrationsamt

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

→ bih.de/integrationsaemter > Kontakt

2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz

Für Vertrauenspersonen im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft gilt, dass die Versetzung oder Abordnung einer Vertrauensperson gegen ihren Willen nur zulässig ist, wenn dies – unter Berücksichtigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung – aus wichtigen dienstlichen oder beruflichen Gründen unvermeidlich ist. Die Versetzung oder Abordnung unterliegt dem gleichen Zustimmungsvorbehalt des Betriebs- beziehungsweise Personalrats wie eine fristlose Kündigung. Wie bei einer außerordentlichen

Kündigung kann der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen. Die Zustimmung ist nur dann entbehrlich, wenn die Versetzung oder Abordnung nicht zum Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führt oder die Vertrauensperson mit dem Verlust einverstanden ist.

2.8 Kündigungsschutz

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

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.

Hat die Vertrauensperson selbst eine Schwerbehinderung, ist zugleich die Zustimmung des Integrationsamtes nach §§ 168 und folgende SGB IX erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX von der Kündigungsabsicht unterrichten und vor der Stellung des Kündigungsantrags beim Integrationsamt anhören.

Ursprünglich war die Vertretung der Vertrauensperson durch ein stellvertretendes Mitglied nur in den Fällen der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben möglich. Dem Schwerbehindertenrecht fehlte es somit an einer hinreichend offenen Vertretungsregelung. Der Gesetzgeber hat darauf mit Streichung der einschränkenden Gründe reagiert, sodass eine Vertretung durch ein stellvertretendes Mitglied in Angelegenheiten möglich ist, in denen die Vertrauensperson individuell und unmittelbar betroffen ist und damit befangen sein könnte.

Dies gilt auch dann, wenn rein formal keine Befangenheit gegeben ist, weil die Schwerbehindertenvertretung bei Abgabe einer Stellungnahme keine Entscheidungsbefugnis hat und die Stellungnahme im Namen der Interessenvertretung als betriebliche Funktion erstellt wird.

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

ZB Ratgeber – Basiswissen kompakt



- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamts
- Nachteilsausgleiche
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Die Broschüren der Reihe ZB Ratgeber stehen für Sie online als barrierefreie PDF-Dateien zum Download bereit unter
 → bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen*
 und sind auch bei Ihrem Integrationsamt erhältlich:
 → bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*

3 VERTRETUNG DER VERTRAUENS- PERSON UND HERANZIEHUNG DES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS

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

denen die Vertrauensperson zugleich Betriebs- oder Personalrat ist und ausdrücklich in dieser Funktion Aufgaben wahrnimmt, gegeben sein (für das Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht).

Die Vertretung begrenzt sich zeitlich auf die jeweilige Dauer der Verhinderung der Vertrauensperson.

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

Je intensiver der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensperson und stellvertretendem Mitglied sind, desto wirkungsvoller kann das stellvertretende Mitglied im Vertretungsfall agieren. Generelle Fragen der Amtsführung sollten deshalb genauso wie wahrzunehmende Termine mit dem stellvertretenden Mitglied abgesprochen werden.

3.2 Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

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

Informationen zur Stellvertreterwahl

Informationen zur Wahl der stellvertretenden Mitglieder finden Sie in der Broschüre „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, die bei Ihrem regional zuständigen Integrationsamt sowie im Internet als Download unter der Adresse → bih.de/integrationsaemter erhältlich ist. Hier stehen Ihnen außerdem weitere Informationen, Vordrucke, der Wahlkalender und viel Hilfreiches mehr zur Verfügung.

3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied

Der Vertretungsfall tritt ein, wenn die Vertrauensperson verhindert ist (§ 177 Absatz 1 SGB IX). Die Regelung entspricht den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die Vertretung durch ein Ersatzmitglied (§ 25 Absatz 1 BetrVG). Die Verhinderung kann zum Beispiel durch Wahrnehmung anderer Termine als Vertrauensperson, tatsächliche Abwesenheit oder auch in Fällen, in

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

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

Heranzuziehen ist zunächst immer das **stellvertretende Mitglied mit der höchsten Stimmenzahl**. 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.

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

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.

Die Heranziehung bedeutet, dass das stellvertretende Mitglied für die übertragene Aufgabe allein zuständig ist und insoweit an die Stelle der Vertrauensperson tritt. Die übertragenen Aufgaben erledigt das stellvertretende Mitglied in **eigener Verantwortung** mit allen daraus herzuleitenden **Rechten und Pflichten**. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist aber eine kollegiale Zusammenarbeit sinnvoll und wünschenswert.



Engen Kontakt halten

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

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

Werden stellvertretende Mitglieder zur Aufgabenerfüllung herangezogen, so müssen die delegierten Aufgaben bestimmt und der Arbeitgeber muss davon unterrichtet werden (§ 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Es empfiehlt sich, auch den Betriebs- beziehungsweise Personalrat entsprechend zu unterrichten.

3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung

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

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

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

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





4 KONZERN-, GESAMT-, BEZIRKS- UND HAUPT-SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

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

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

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

4.1 Konzernschwerbehindertenvertretung

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

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

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

4.2 Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

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

Sie vertritt auch die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung, 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 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, jährlich mindestens eine Versammlung der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen durchzuführen (§ 180 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 (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

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

Auch wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung an deren Stelle für bestimmte Aufgaben zuständig: Es handelt sich um solche persönlichen Angelegenheiten der in einer nachgeordneten Dienststelle tätigen Beschäftigten mit Schwerbehinderung, 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 sind bei den obersten Dienstbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 SGB IX).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt oder mehrere Dienststellen des Dienstherrn betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen beziehungsweise von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 Satz 2 SGB IX).

Ferner ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig, sofern nicht der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Absatz 6 Satz 3 und 4 SGB IX).



5 PARTNER DER SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

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

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

5.1 Innerbetriebliche Partner

5.1.1 Betriebliches Integrationsteam

Eine für alle Beteiligten verbindliche Form der Zusammenarbeit kann mit der Bildung eines betrieblichen Integrationsteams entstehen. Hier arbeiten **Betriebs- beziehungsweise Personalrat, Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter** zusammen (§§ 176, 178, 181 und 182 SGB IX). Nach

§ 178 SGB IX fördert die Schwerbehindertenvertretung mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung in den Betrieb oder die Dienststelle.

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 von Menschen mit Behinderung
- **Einbeziehung und Beteiligung** interner Stellen und außerbetrieblicher Fachdienste
- **Mitwirkung** bei der Erarbeitung und Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sowie Überwachung ihrer Umsetzung
- **Erstellung** von Konzepten für die betriebliche Integration



Regelmäßige Treffen

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

5.1.2 Inklusionsbeauftragter

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

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

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst eine Schwerbehinderung haben (§ 181 Satz 2 SGB IX), damit die besonderen behinderungsspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen von Menschen mit Schwerbehinderung auch in die Arbeit des Beauftragten einfließen können.

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

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

verschiedene Beauftragte verteilt hat. Im bürgerlich-rechtlichen Sinn übernimmt der Inklusionsbeauftragte damit Pflichten des Arbeitgebers, ohne dass dieser von seinen Pflichten entbunden wäre. Der Beauftragte haftet persönlich neben seinem Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihm vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 9 Absatz 2 Ordnungswidrigkeitengesetz – OWiG). Schuldhafte Pflichtverletzungen des Inklusionsbeauftragten können nach § 238 SGB IX in Verbindung mit § 9 Absatz 2 OWiG durch die Bundesagentur für Arbeit mit einem Bußgeld geahndet werden.



Verbindung zum Integrationsamt

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

5.1.3 Betriebsrat

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

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

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

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

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

Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 164 Absatz 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemelde-

ten Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, bei beabsichtigter Einstellung eines Arbeitnehmers ohne Schwerbehinderung – auch Leiharbeitnehmers – nicht zuzustimmen (Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 17.06.2008 – 1 ABR 20/07, BAGE 127, 51 sowie vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09, BAGE 135, 57).

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

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



Regelmäßiger Informationsaustausch

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

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).

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



Ansprechpartner

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

5.1.4 Personalrat

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

Fragen der Dienstvereinbarung und der Einschaltung der Einigungsstelle sind durch die Personalvertretungsgesetze geregelt.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1.5 Betriebsarzt

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

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

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



Arbeitsmedizinischer Rat

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

Die Betriebsärzte wahren ihre ärztliche Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf Diagnosen. Allerdings darf das

Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, zum Beispiel ob der Arbeitnehmer gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Einhaltung bestimmter Maßnahmen bedingt geeignet ist. Die Bekanntgabe des Untersuchungsergebnisses ist erforderlich, weil der Arbeitgeber nur so eine Entscheidung über die Weiterarbeit oder einen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers treffen kann. Für die Weitergabe aller weitergehenden Informationen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

5.1.6 Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragter

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

Zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören:

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

Der Arbeitgeber hat die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unter Mitwirkung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sie sind jedoch bei der Anwendung ihrer

sicherheitstechnischen Fachkunde **weisungsfrei**. Der Arbeitgeber kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer einstellen. Er kann seine Verpflichtung aber auch dadurch erfüllen, dass er einen überbetrieblichen Dienst zur Wahrnehmung der Aufgaben verpflichtet (§ 19 ASiG).

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



Experte für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

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

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

5.1.7 Weitere innerbetriebliche Partner

Disability Manager

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung haben einige – vor allem größere – Unternehmen ein professionelles Disability Management aufgebaut. Der Fachterminus kann mit „betriebliches Gesundheitsmanagement“ übersetzt werden. Die Arbeitgeber beauftragen Disability Manager mit der **betrieblichen Prävention** und der **betrieblichen Gesundheitsförderung**. 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 beispielsweise nach Durchführung mehrerer Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, die auf Belastungen des Skelettsystems schließen lassen, im Rahmen der Gesundheitsförderung auch den Einsatz genereller präventiver Maßnahmen, zum Beispiel Kurse zur Rückenschule, prüfen.



Mehr Informationen

Über die Ausbildung und Arbeit des Disability Managers informiert die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung im Internet unter:

→ dguv.de/disability-manager

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

In vielen Betrieben hat sich zudem in den letzten Jahren ein Betriebliches Gesundheitsmanagement etabliert, das sich federführend um Maßnahmen der gesundheitlichen Prophylaxe kümmert.

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 Menschen mit Schwerbehinderung können im Einzelfall eine private Ursache haben, denen mit den Mitteln des Sozialgesetzbuchs IX nicht begegnet werden kann. Hier kann der Sozialdienst der richtige Ansprechpartner sein.



Fachwissen nutzen

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

5.2 Externe Partner

5.2.1 Integrationsamt

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

§ 185 SGB IX nennt die Kernaufgaben des Integrationsamts:

- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**
Die Begleitende Hilfe umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung sowie die finanzielle Förderung von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung und ihren Arbeitgebern.
- **Schulungs- und Bildungsmaßnahmen**
Mit seinem umfangreichen Schulungs- und Bildungsangebot vermittelt das Integrationsamt Personen, die mit der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in das Arbeitsleben beauftragt sind, Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. **Aufklärungsmaßnahmen** wie die Erstellung von Schriften und die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen sorgen in weiterem Rahmen für die Verbreitung von Informationen über die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.
- **Erhebung der Ausgleichsabgabe**
Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der **Beschäftigungspflicht** zwischen 140 und 360 Euro Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt gezahlt werden.
- **Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung**
Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung verlangt, dass ein Arbeitgeber vor der beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung die vorherige **Zustimmung** des Integrationsamts einholen muss.
- **Prävention**
Im Rahmen der **Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers** nach § 167 Absatz 1 SGB IX wird das Integrationsamt eingebunden, wenn Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Schwerbehinderung gefährden können. Im Rahmen **des Betrieblichen Eingliederungsmanagements** (§ 167 Absatz 2 SGB IX) wird es bei der Durchführung von Maßnahmen eingebunden, wenn Beschäftigte mit Schwerbehinderung betroffen sind und diese ihre Zustimmung zu einer solchen Beteiligung gegeben haben (siehe Kapitel 7.5.2 Prävention bei Arbeitsunfähigkeit).

▪ Leistungen des Integrationsamts

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

▪ Technischer Beratungsdienst

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

Die beratenden Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgabe:

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen **zu ermitteln**,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch technische und organisatorische Maßnahmen (wie vollständige Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Einsatz technischer Arbeitshilfen) an die Behinderung des Mitarbeiters **anzupassen**,
- neue Arbeitsplätze zu **gestalten** für Menschen mit Schwerbehinderung, die eingestellt werden oder innerbetrieblich umgesetzt werden müssen,
- Menschen mit Schwerbehinderung 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- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte sowie andere mit der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben in den Betrieben und Dienststellen befasste Mitarbeiter durch.

Sie beraten und erarbeiten Maßnahmvorschläge in Fragen der Ergonomie, der Arbeitsplatzgestaltung und gegebenenfalls Arbeitsplatzanpassung sowie der Weiterqualifizierung und Ausbildung des Menschen mit Schwerbehinderung 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 Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf

Die Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden (§ 190 Absatz 2 SGB IX). Einzelne Länder machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes von den örtlichen Fachstellen durchgeführt werden. Die Fürsorgestelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet und heißt jetzt **Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf**.

Integrationsfachdienst

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

Die Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind nach § 192 SGB IX insbesondere:

- Menschen mit Schwerbehinderung mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,

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

Von einem **besonderen Bedarf an Beratung und Unterstützung** ist vor allem bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung auszugehen. Aber auch bei 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, kann ein solcher Bedarf gegeben sein (§ 192 Absatz 3 SGB IX). **Vermittlungshemmende Umstände** sind Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, unzureichende Qualifikation und Leistungsminderung.

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

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

- in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den Menschen mit Schwerbehinderung benötigten Leistungen zu klären und ihn bei der Antragstellung zu unterstützen.



Fachspezifische Unterstützung

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

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



Kontakt

Sie finden den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.: → bih.de/integrationsaemter > **Kontakt**. Über die Postleitzahl des Arbeitsorts lässt sich der gesuchte Dienst direkt ermitteln.

Träger der Rehabilitation

Auch die Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX können wichtige Partner für die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsteam sein. Dabei kommen insbesondere folgende Träger in Betracht:

▪ Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit mit ihren regionalen Arbeitsagenturen vermittelt Menschen mit Schwerbehinderung in Arbeit und Ausbildung. Bei Bedarf stellt sie hierfür Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen bereit. Für Arbeitgeber, die einen Arbeit suchenden Menschen mit Schwerbehinderung einstellen wollen, können zum Beispiel befristete Zuschüsse zu den Lohnkosten und Zuschüsse zu den Kosten einer behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes erbracht werden.

▪ Rentenversicherungsträger

Die Rentenversicherungsträger erbringen vor allem Leistungen zur beruflichen Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Das können zum Beispiel Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes, der Berufsvorbereitung, der beruflichen Anpassung und Weiterbildung sein. Sie können zudem beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Absatz 2 SGB IX) unterstützend beteiligt werden. Ist jemand nicht oder nur noch eingeschränkt erwerbsfähig, entscheiden sie über die Gewährung von Erwerbsminderungsrenten.

▪ Gesetzliche Unfallversicherungen/ Berufsgenossenschaften

Die gesetzlichen Unfallversicherungen/Berufsgenossenschaften sind in erster Linie präventiv tätig, damit gesundheitliche Gefahren durch die Ausübung einer Tätigkeit so weit wie möglich vermieden werden (beispielsweise durch Beratung und Überwachung von Arbeitgebern und Beschäftigten, durch Ausbildung, Aufklärung und Information von Fachkräften für Arbeitssicherheit). Ist eine Behinderung durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit gegeben, sind sie vorrangig zuständig für die notwendigen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben.



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurden zum 1. Januar 2022 die sogenannten „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ eingeführt (§ 185a SGB IX).

Sie sind **kein** direkter Ansprechpartner für die Schwerbehindertenvertretung – für die eigenen Beratungsaufgaben ist es aber wichtig, dass die Schwerbehindertenvertretung Kenntnis von diesen Ansprechstellen hat, um im Bedarfsfall den Arbeitgeber beziehungsweise dessen Inklusionsbeauftragten auf diese hinzuweisen.

Die Ansprechstellen sollen nicht nur auf Arbeitgeber zugehen und diese für die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung sensibilisieren, sie sollen auch als Lotse rund um Fragen der Beschäftigung und mögliche (finanzielle) Hilfen dienen sowie bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützen.

→ bih.de/einheitliche-ansprechstellen

LEISTUNGSÜBERSICHT





6 ARBEITEN MIT DEM SGB IX

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

6.1 Die Formen

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

Wichtige Rechtsnormen für die Schwerbehindertenvertretung sind das **Sozialgesetzbuch IX** mit seinen Regelungen in Teil 3, Kapitel 1 bis 14 zur besonderen Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht), das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** und **folgende Rechtsverordnungen**: Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO), Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-

verordnung (SchwbAV), Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV), Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV), die Budgetverordnung (BudgetV) sowie die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Von Bedeutung für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung sind auch das **Arbeits- und Tarifrecht** sowie die auf dessen Grundlage abgeschlossenen Tarifverträge.

Gesetze werden vom Gesetzgebungsorgan (Parlament) in einem förmlichen Verfahren verabschiedet (Gesetzgebungsverfahren). Rechtsverordnungen sind Rechtsnormen, die von der Exekutive (Regierung) erlassen werden. Voraussetzung ist jeweils eine spezielle Ermächtigung zur Regelung durch Rechtsverordnung in einem (Parlaments-)Gesetz, zum Beispiel § 183 SGB IX oder § 191 SGB IX.

Verwaltungsrichtlinien/Verwaltungsvorschriften entfalten – anders als Gesetze oder Verordnungen – keine unmittelbare Außenwirkung, sondern binden die Verwaltungen im Innenverhältnis und dienen damit der einheitlichen Rechtsanwendung der Behörden. Über die damit ausgeübte Verwaltungspraxis wird aber auch das Verhältnis zum Bürger mittelbar beeinflusst. Der Bürger kann sich daher – über den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikels 3 des Grundgesetzes – auf eine Verwaltungsvorschrift berufen und in seinem Fall deren Einhaltung verlangen.

6.2 Die Sprache

Eine Rechtsvorschrift soll für eine Vielzahl an Sachverhalten gelten und für eine unbestimmte Anzahl an Personen Rechtswirkung entfalten. Dementsprechend abstrakt und generell ist die Formulierung von Rechtstexten gehalten. Daher bereitet der Umgang

damit in der Praxis häufig Schwierigkeiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verfasser von Gesetzestexten bestrebt sein müssen, bei der Formulierung in komprimierter Form ein Maximum inhaltlich zu regeln und dabei außerdem möglichst unmissverständlich zu bleiben.

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

6.2.1 Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten

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

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

„hat“

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

Beispiel § 178 Absatz 2 SGB IX:

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

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

„soll“

Dieser Begriff stellt in der Gesetzessprache ein abgeschwächtes „hat“ dar. Die Rechtsprechung hat diesen Begriff so definiert, dass er in der Regel ein **„hat/muss“** bedeutet. Nur bei Vorliegen besonderer Ausnahmetatbestände soll es möglich sein, von dem ansonsten geltenden „muss“ abzuweichen. Somit schreibt eine solche gesetzliche Regelung ein Tun oder Unterlassen zwar für den **Regelfall**, jedoch nicht zwingend vor.

Beispiel § 174 Absatz 4 SGB IX:

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

Diese Soll-Vorschrift verpflichtet das Integrationsamt, im Regelfall einer außerordentlichen Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung zuzustimmen, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht. Hinter der Verwendung des Begriffs „soll“ verbirgt sich die Absicht des Gesetzgebers, dass im Fall einer außerordentlichen Kündigung ein Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung nicht anders als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung behandelt werden soll, wenn der Kündigungsgrund, zum Beispiel Diebstahl oder Arbeitszeitbetrug, nichts mit der Behinderung zu tun hat. Das Ermessen des Integrationsamts ist in den Fällen des § 174 Absatz 4 SGB IX durch die Soll-Vor-

schrift gebunden. Nur bei Vorliegen atypischer und besonderer Umstände kann das Integrationsamt von der gesetzlichen Regel abweichen und die Zustimmung versagen.

„kann“

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

Beispiel § 185 Absatz 3 SGB IX:

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

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

6.2.2 Legaldefinitionen

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

Beispiel § 2 Absatz 2 SGB IX:

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

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

6.2.3 Unbestimmte Rechtsbegriffe

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

Teilweise sind diese unbestimmten Rechtsbegriffe durch **gerichtliche Rechtsprechung** konkretisiert worden.



Beispiel

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

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

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



Kommentare, Urteile, Fachartikel nutzen

Für die Arbeit mit Rechtstexten wird empfohlen, einschlägige Kommentare, aktuelle Gerichtsentscheidungen oder weitere Fachliteratur wie Aufsätze zu den entsprechenden Themen in Fachzeitschriften heranzuziehen. Für die Suche nach Begriffen bietet sich beispielsweise die Internetpräsenz der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter an unter:

→ bih.de/integrationsaemter

6.2.4 Verweisungen

In Rechtsvorschriften müssen die Tatbestände beziehungsweise Rechtsfolgen nicht stets in vollem Umfang beschrieben werden. Gesetzgeber und Ordnungsgeber dürfen auf vorhandene Rechtsvorschriften zurückgreifen und auf diese verweisen.

Verweisungen können sich auf andere Vorschriften oder auf Teile davon beziehen. So heißt es in § 203 Absatz 4 SGB IX für den Widerspruchsausschuss der Bundesagentur für Arbeit: „§ 202 Absatz 5 gilt entsprechend.“ Die Verweisung nach § 202 Absatz 5 SGB IX bedeutet, dass die Regelung zur Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses bei dem Integrationsamt auch für die Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses der Bundesagentur für Arbeit gilt.

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



Beispiel

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

Weitere Beispiele für Verweisungen finden sich in § 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX für die Bestimmung der Begriffe Betrieb und Dienststelle für den schwerbehindertenrechtlichen Sonderkündigungsschutz oder in § 208 Absatz 3 SGB IX für die Geltung der einem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegenden urlaubsrechtlichen Regelungen im Zusammenhang mit dem Zusatzurlaub für Menschen mit Schwerbehinderung.

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

6.2.5 Fiktionen

Unter anderem im Sozialgesetzbuch IX finden sich an verschiedenen Stellen gesetzliche Fiktionen. So heißt es im Rahmen des Sonderkündigungsschutzes für Menschen mit Schwerbehinderung in § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und in § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX: „[...] gilt die Zustimmung als erteilt.“ Von einer gesetzlichen Fiktion spricht man, wenn das Gesetz eine Tatsache unterstellt, die in der Wirklichkeit gerade nicht eingetreten ist. So lassen § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX die Wirkungen einer Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eintreten, obwohl das Integrationsamt gerade keine Entscheidung oder keine rechtzeitige Entscheidung getroffen hat.

Eine weitere wichtige gesetzliche Fiktion im Umgang mit behördlichen Entscheidungen ist in § 37 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) zu finden, wonach die behördliche Entscheidung am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben gilt. Somit ist es rechtlich nicht von Belang, wann die Entscheidung dem Adressaten tatsächlich zugegangen ist, sondern es wird allein auf den Zeitpunkt aus dem Gesetzeswortlaut abgestellt.

Von der einfachen Bekanntgabe ist hingegen die förmliche Zustellung von behördlichen Entscheidungen zu unterscheiden, so etwa die Entscheidung des Integrationsamts über einen Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung, welche zugestellt statt lediglich bekannt gegeben werden muss.

6.3 Rechtsprechung

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

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



Gerichtsurteile – Fundstellen

Das Digitalmagazin „ZB Behinderung & Beruf“ und die Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation „Behindertenrecht“ (br) veröffentlichen regelmäßig wichtige Urteile. Im Internet gibt es zahlreiche – sowohl kostenfreie als auch kostenpflichtige – Dokumentationsangebote, allen voran die Internetseiten der Gerichte. Auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter unter → bih.de/iintegrationsaemter finden Sie zahlreiche, für die Recherche hilfreiche Links.

6.4 Kommentare

Häufig reicht in der Praxis das reine Studium des Gesetzestextes nicht aus, weil sich bei dessen Auslegung Zweifel einstellen. In dieser Situation ist es hilfreich, einen Kommentar zum jeweiligen Rechtstext 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.

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

6.5 Verwaltungsentscheidungen

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

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

Zur **Überprüfung von Verwaltungsentscheidungen** nach dem Sozialgesetzbuch IX sieht das Gesetz regelmäßig ein Vorverfahren vor. Dieses beginnt mit der Einlegung des Widerspruchs gegen die Verwaltungsentscheidung (§ 69 Verwaltungsgerichtsordnung –

VwGO und § 83 Sozialgerichtsgesetz – SGG). Die **Widerspruchsfrist** beträgt in der Regel einen Monat ab Bekanntgabe der Entscheidung an den Antragsteller beziehungsweise den Betroffenen. Voraussetzung ist, dass der Betroffene im Verwaltungsakt ordnungsgemäß über die Möglichkeit des Rechtsbehelfs belehrt worden ist. Ist eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder unrichtig erteilt worden, kann der Rechtsbehelf noch innerhalb eines Jahres seit der Zustellung der Verwaltungsentscheidung erfolgen.

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

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

VERWALTUNGSAKTE UND RECHTSSCHUTZMÖGLICHKEIT

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

7 TÄTIGKEITSFELDER UND HANDLUNGSTRUMENTE

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

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

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

7.1 Hilfestellung bei den Anliegen von Menschen mit (Schwer-)Behinderung

Nach § 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung den Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb oder der Dienststelle „beratend und helfend zur Seite zu stehen“. Sie soll den Menschen mit Behinderung in allen wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben beraten und unterstützen. Dies kann dadurch geschehen, dass sie die aufgeworfenen Fragen unmittelbar beantwortet oder Auskünfte bei den entsprechenden Behörden einschließlich der Fachdienste einholt oder den betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung an die zuständige Stelle vermittelt.

Dabei können auch die zuständigen Integrationsämter, deren Fachdienste sowie die im Auftrag der Integrationsämter tätigen Integrationsfachdienste unterstützen, indem sie den Schwerbehindertenvertretungen vermittelnd und beratend zur Seite stehen.

7.1.1 Beratend und unterstützend zur Seite stehen

Beraten und helfen heißt nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung dem Beschäftigten mit Schwerbehinderung seine Eigeninitiative als Betroffener vollständig abnimmt. Dies wäre mit dem das Sozialgesetzbuch IX beherrschenden Grundsatz der selbstbestimmten Teilhabe nicht vereinbar. Die Vertrau-

ensperson kann zum Beispiel nicht den Zusatzurlaub für den Beschäftigten mit Schwerbehinderung beim Arbeitgeber beantragen.



Auftragsklärung

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

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

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

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



Beispiel

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

§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX ermächtigt die Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, anstelle des Menschen mit Behinderung für diesen den Antrag bei der für die Feststellung zuständigen Behörde zu stellen. Das Sozialgesetzbuch IX enthält keine generelle Befugnis im Rahmen der Tätigkeit als Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung zur Besorgung von Rechtsgeschäften für den einzelnen Menschen mit Schwerbehinderung. Dies könnte außerhalb der vom Sozialgesetzbuch IX festgelegten Aufgabenbereiche nur geschehen, wenn die Vertrauensperson als rechtlicher Stellvertreter im Auftrag des Menschen mit Schwerbehinderung handeln würde. Die **Handlungsvollmacht** gegenüber Dritten, etwa Behörden, müsste diesen aber auf Verlangen vorgelegt werden.

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

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

7.1.3 Rechtsberatung – keine Rechtsdienstleistung

Eine Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen mit ihren gewählten Interessenvertretungen ist keine Rechtsdienstleistung im Sinne des

Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG), soweit ein Zusammenhang zu den Aufgaben dieser Vertretung besteht. Um etwaige Zweifel an der zulässigen Tätigkeit der Interessenvertretungen von vornherein auszuschließen, wird deren Tätigkeit insgesamt vom Anwendungsbereich des Rechtsdienstleistungsgesetzes ausgenommen. Denn **die Beratung ist Teil der ureigenen Aufgabenwahrnehmung** der gewählten Interessenvertretungen (neben der Vertrauensperson auch Betriebs- und Personalräte, Vertretungen der Richter, Soldaten sowie Mitarbeitervertretungen der kirchlich Beschäftigten).

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



Grenzen der Rechtsberatung

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

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

Im Rahmen des im Sozialgesetzbuch IX beschriebenen Aufgabenbereichs darf die Vertrauensperson in Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb deshalb auch Rechtsfragen beantworten, ohne mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz in Konflikt zu geraten. Sie sollte jedoch bei Rechtsauskünften

immer die Gefahr der Haftung für die Richtigkeit der erteilten Auskünfte bedenken. Verweisen Sie den Menschen mit Schwerbehinderung – im eigenen Interesse – in Zweifelsfällen an die zuständige Stelle oder lassen Sie sich vor einer Auskunft zur richtigen Verfahrensweise beraten, zum Beispiel vom Integrationsamt.



Abgrenzung zur Rechtsberatung

Wird der Rahmen der Erörterung überschritten und übernimmt die Vertrauensperson in einer konkreten fremden Angelegenheit Rechtsberatung und Rechtsvertretung in einem Einzelfall nach außen, ist dies eine Rechtsdienstleistung, die von dem Ausnahmetatbestand des § 2 Absatz 3 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 Sozialgesetzbuch IX. Die Rechtsvertretung in einem konkreten Einzelfall ist keine „Amtstätigkeit“ der Schwerbehindertenvertretung.

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

7.1.4 Beistand bei Verhandlungen im Verwaltungsverfahren

Etwas anderes ist es, wenn der betroffene Mensch mit (Schwer-)Behinderung bei Verhandlungen oder Besprechungen im Verwaltungsverfahren beziehungsweise in der mündlichen Verhandlung die Vertrauensperson als Beistand hinzuzieht (§ 14 Verwaltungsverfahrensgesetz – VwVfG, § 67 VwGO,

§ 72 SGG). Vor dem Verwaltungsgericht kann jede prozessfähige natürliche Person als Beistand auftreten, die zum sachgemäßen Vortrag fähig ist. Ein Konflikt mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz besteht nicht. Als Beistand unterstützt die Vertrauensperson lediglich, die Verantwortung für das Verfahren liegt beim Menschen mit Behinderung.

7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion

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

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



Sonderförderprogramme

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

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

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

7.2.1 Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze

Eine Gestaltung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse eines Menschen mit Schwerbehinderung erfordert, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer angepasst werden müssen und nicht umgekehrt. Dies bedeutet aber auch, dass nach Möglichkeit nicht erst bei Auftreten von Schwierigkeiten der Arbeitsplatz angepasst werden sollte, sondern bereits die angemessene Auswahl eines geeigneten Arbeitsplatzes für den Menschen mit Schwerbehinderung erfolgt, auf dem er seine vorhandenen Fähigkeiten nutzen

kann. Dabei können **arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen** der Arbeitgeber hilfreich sein. Ist der Mensch mit Schwerbehinderung im Arbeitsprozess, heißt dies für die Schwerbehindertenvertretung, problemauslösende Schwachstellen zu erkennen und rechtzeitig – vor dem Eintreten von Schwierigkeiten – initiativ tätig zu werden.



Rechtsanspruch

Auf die behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfelds und der Betriebsanlagen haben die Beschäftigten mit Schwerbehinderung einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX).

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

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

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

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



Überblick verschaffen

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

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

Im Bedarfsfall sollten eventuelle Leistungseinschränkungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung mit den Anforderungen, die der Arbeitsplatz an den Arbeitnehmer stellt, verglichen werden. 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.

Es ist wichtig, Art und Ausmaß der Einschränkungen des Menschen mit Schwerbehinderung, dessen Fähigkeiten, seine körperlichen und geistigen Poten-

ziale im Sinne eines **positiven Leistungsbildes** des Menschen mit Schwerbehinderung abzuschätzen. Erst dann kann festgelegt werden, ob und welche Hilfsmaßnahmen geeignet sind. Um hierbei zu einer treffenden Einschätzung und dann zu einer guten Lösung zu kommen, sollte **professioneller Rat** eingeholt werden. Hier unterstützen der Betriebsarzt beziehungsweise ein arbeitsmedizinischer Dienst, die Integrationsfachdienste oder der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts. Sinnvoll sind eine Arbeitsplatzbegehung und gegebenenfalls Beobachtung sowie 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 Arbeitsumfelds vor.

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

7.2.2 Qualifizierung am Arbeitsplatz

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

Bundesbehörden sowie der Behörden der Länder die Fortbildungsansprüche. Auch eine Betriebsvereinbarung, etwa eine Inklusionsvereinbarung, kann dazu Regelungen enthalten.

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.



Überzeugungsarbeit

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

7.3 Vermitteln in Konfliktsituationen

Konflikte ergeben sich oft aus Vorbehalten gegenüber Menschen mit Schwerbehinderung. Häufig wird auch die Notwendigkeit behinderungsbedingter Sonderregelungen, wie beispielsweise der den Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung zustehende Zusatzurlaub oder bei behinderungsbedingten Einschränkungen zum Beispiel ein Verbot, schwer zu heben, von manchen Kollegen ohne Behinderung nicht eingesehen. Bei Behinderungen etwa infolge von seelischen Erkrankungen und Suchterkrankungen wird das von der Norm abweichende Verhalten oft als Provokation empfunden. Anfängliche Spannungen können dann rasch zu einem ernsthaften Konflikt werden, der sich auf die Arbeitssituation belastend auswirkt.

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

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

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



Schulung

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

7.4 Mitwirken bei Personalentscheidungen

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

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

Die Schwerbehindertenvertretung sollte mit der Personalabteilung klären, ob sie Einblick in die, wenn vorhanden, **Arbeitsplatzbeschreibung**, das **Anforderungsprofil** sowie gegebenenfalls in eine vorliegende **Gefährdungsbeurteilung** erhält. Diese Unterlagen beinhalten Informationen zu den besonderen Anforderungen, die ein Arbeitnehmer auf dem jeweiligen Arbeitsplatz erfüllen muss, und ermöglichen den Teilhabeberatern bei der Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdiensten, einen Menschen mit Schwerbehinderung mit dem passenden Leistungsprofil zu finden und zu vermitteln.

Eine Schwerbehindertenvertretung kann jedoch im Rahmen ihres Initiativrechts der Förderung der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung bereits im Vorfeld konkreter Pläne des Arbeitgebers aktiv werden. Dazu gehört, sich einen **Überblick über den Personalbedarf** zu machen und sich zu erkundigen, wie sich die Situation im Hinblick auf die **Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen** gestaltet. In dieser frühen Phase ist es wichtig, dass die Schwerbehindertenvertretung versucht, bestehende Vorbehalte gegen die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung zu entkräften, indem

sie auf positive Erfahrungen mit Kollegen mit Schwerbehinderung aufmerksam macht oder Praxisbeispiele aus anderen Betrieben oder Dienststellen anführt (siehe dazu auch Kapitel 7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion).

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

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

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

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

Im Stellenbesetzungsverfahren muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung über Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit, eines Integrationsfachdienstes und über vorliegende Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung unmittelbar nach Eingang unterrichten (§ 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber, unabhängig davon, ob sie eine Schwerbehinderung haben oder nicht. Entscheidungsrelevant im Sinne von § 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX sind diejenigen Teile der Bewerbungsunterlagen, welche für die Auswahlentscheidung des Arbeitgebers maßgeblich sind und die die Schwerbehindertenvertretung zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren für erforderlich halten darf.



Teilnahme an Vorstellungsterminen

Hat mindestens ein Bewerber im Auswahlverfahren eine Schwerbehinderung beziehungsweise hat sich innerhalb der entsprechenden Bewerbungsfrist beworben, so kann die Schwerbehindertenvertretung an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Die Teilnahme an den Terminen mit Bewerbern ohne Behinderung dient der Vergleichsmöglichkeit zwischen den Bewerbern.

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

Bei Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu

beteiligen, wenn der Bewerber mit Schwerbehinderung dies ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX).

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

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

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

Auch bei einer Prüfung der internen Stellenbesetzung der öffentlichen Arbeitgeber vor einer Meldung an die Agentur für Arbeit nach § 165 Satz 1 SGB IX ist festzuhalten, dass davon die Pflicht der Arbeitgeber zur Prüfung der Stellenbesetzung freier Arbeitsplätze durch Menschen mit Schwerbehinderung nach § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX unberührt bleibt, das heißt, im Rahmen dieser Prüfung gilt auch weiterhin die **frühzeitige** Beteiligungspflicht nach § 178 Absatz 2 SGB IX sowie der in § 176 SGB IX aufgeführten Interessenver-

tretungen. Die aufgeführten Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber auf die Ausschreibung einer zu besetzenden Stelle verzichtet und sich ein Mensch mit Schwerbehinderung auf die Stelle bewirbt oder der Arbeitgeber bei interner Stellenbesetzung einen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung in seine Auswahlentscheidung ohne Bewerbung einbezieht. Dass ein öffentlicher Arbeitgeber eine Stelle nur intern ausschreibt, entbindet ihn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht von der Pflicht, interne Bewerber mit Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Zusätzlich können in **Betriebs- beziehungsweise Inklusionsvereinbarungen** im Sinne von Menschen mit Schwerbehinderung günstige Regelungen zur generellen Verfahrensweise im Zusammenhang mit der Durchführung von (internen) Stellenbesetzungsverfahren getroffen werden.



Bewerbungsverfahren

Eine Vorauswahl der Bewerbungen durch den Arbeitgeber ist nicht generell unzulässig. So ist nach § 165 SGB IX die Einladung eines Menschen mit Schwerbehinderung zum Vorstellungsgespräch bei der Besetzung einer Stelle eines öffentlichen Arbeitgebers entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Eine Eingrenzung des Bewerberkreises ist auch privaten Arbeitgebern möglich. Hier ist das Bewerbungsverfahren durch die umfassenden Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung abgesichert. Das Risiko der Schadensersatzpflicht wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie allgemeine Verfahrens- und Förderpflichten zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung (etwa die Pflicht des öffentlichen Arbeitgebers, nach § 165 SGB IX eine schwerbehinderte Person zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen) liegt beim Arbeitgeber.

Wenn Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung eingehen, sollte die Schwerbehindertenvertretung zu jeder Bewerbung eine Stellungnahme erarbeiten, die konkret die möglichen Förderungen bei einer Einstellung aufzeigt, zum Beispiel Eingliederungshilfe, Lohnkostenzuschüsse, Förderungen der Einrichtung beziehungsweise auch behinderungsgerechter Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie Beratung durch die Fachdienste des Integrationsamts. Auskunft geben die Agenturen für Arbeit sowie die Integrationsämter.

Wenn ein Bewerber mit Schwerbehinderung besonders geeignet erscheint, kann der Betriebs- beziehungsweise Personalrat die Schwerbehindertenvertretung unterstützen, indem er die Zustimmung zur Einstellung eines Bewerbers ohne Behinderung verweigert. Hat der Betriebs- oder Personalrat der Einstellung eines Bewerbers ohne Behinderung zugestimmt und hat der Arbeitgeber das Verfahren nach § 164 SGB IX nicht eingehalten, kann die Schwerbehindertenvertretung die Aussetzung des Beschlusses beantragen (siehe Kapitel 1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs-/Personalrats zu stellen).

Soll eine Stelle mit Personalführungsfunktion besetzt werden, bestehen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur, wenn die Angelegenheit Menschen mit Schwerbehinderung in ihrer rechtlichen und tatsächlichen Stellung in anderer Weise berührt als Arbeitnehmer ohne Behinderung. Die Schwerbehindertenvertretung muss nur dann am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe **besondere schwerbehindertenrechtliche Anforderungen** an die Führungskraft stellt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten. Wirkt sich die Besetzung einer Führungsposition in gleicher Weise auf Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung und ohne Behinderung aus, besteht kein Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.

7.5 Betriebliche Prävention

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

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

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

PRÄVENTION BEI AUFTRETEN VON SCHWIERIGKEITEN



PRÄVENTION BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT



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

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

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

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

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

Betriebsbedingte Schwierigkeiten liegen im **Verantwortungsbereich des Arbeitgebers**. Auftragsmangel, Produktionsstörungen und Änderungen der Betriebsabläufe stellen Schwierigkeiten dar, die den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung gefährden können. Auch bei betriebsbedingten Schwierigkeiten, die aus Sicht des Arbeitgebers eine Reduzierung oder Anpassung des Personalbestands

an die wirtschaftliche Entwicklung oder Neuaufstellung des Unternehmens erforderlich machen, muss die Präventionsvorschrift aus § 167 Absatz 1 SGB IX berücksichtigt werden.

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

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

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

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

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

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

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen beziehungsweise wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber tätig werden, indem er im Wege des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach Möglichkeiten sucht beziehungsweise klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit

vorgebeugt werden kann. Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 167 Absatz 2 SGB IX bewusst nicht vor. In den Betrieben und Dienststellen sind deshalb **individuell angemessene und zielführende Lösungen** zu finden.



Umfassende Arbeitgeberpflicht

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

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

Stimmt der Betroffene zu, erörtert der Arbeitgeber mit ihm und gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebs- oder Personalrats sowie bei Betroffenen mit Schwerbehinderung der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Soweit erforderlich, können der Betriebs- oder Werksarzt beziehungsweise der arbeitsmedizinische Dienst

oder Gesundheitsdienst sowie weitere innerbetriebliche Beteiligte (Fachkraft für Arbeitssicherheit, betrieblicher Sozialarbeiter) und externe Experten (zum Beispiel Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, soziale Dienste) hinzugezogen werden. Der betroffene Mitarbeiter ist „**Herr des Verfahrens**“ insoweit, als er nach der Zustimmung zur Einleitung und weiteren Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu allen weiteren Verfahrensschritten und zur Hinzuziehung weiterer Beteiligter seine Zustimmung geben muss.

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

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

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

Kommen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit Leistungen zur Teilhabe in Betracht, werden vom Arbeitgeber die **Rehabilitationsträger** oder bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung das **Integrationsamt** hinzugezogen. Damit soll sichergestellt wer-

den, dass alle für den konkreten Einzelfall infrage kommenden und zur Verfügung stehenden Hilfen benannt und erörtert werden.



Recht und Pflicht

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

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

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

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

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

7.5.3 Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren

Der Gesetzgeber hat in § 167 SGB IX keine unmittelbaren Konsequenzen für den Fall vorgesehen, dass ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen bezüglich Prävention und Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht nachkommt. Da mit den Regelungen zur Prävention dem Verlust von Arbeitsplätzen vorge-

beugt werden soll, kann die Nichtbeachtung des § 167 SGB IX für den Arbeitgeber im Kündigungsfall jedoch Auswirkungen haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Absatz 1 SGB IX keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem Menschen mit Schwerbehinderung ist.

Gleiches gilt für ein unterlassenes betriebliches Eingliederungsmanagement. Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 1 und 2 SGB IX sind jedoch Ausprägungen des dem gesamten Kündigungsschutz innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Das Unterlassen eines Präventionsverfahrens führt demnach nicht zu einer Unwirksamkeit der Kündigung, hat jedoch Folgen für die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.

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

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

Wenn sich im Einzelfall nach Durchführung des Präventionsverfahrens/Betrieblichen Eingliederungsmanagements herausstellt, dass der Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann, und der Arbeitgeber die

Zustimmung zur Kündigung des Menschen mit Schwerbehinderung oder ihm gleichgestellten beim zuständigen Integrationsamt beantragt, kann das vorgeschaltete Präventionsverfahren das Zustimmungungsverfahren beschleunigen. Die Dauer des Verfahrens beim Integrationsamt kann sich verkürzen, da der Sachverhalt im Präventionsverfahren bereits wesentlich ermittelt wurde. Der Arbeitgeber kann daher zur Verfahrensbeschleunigung beitragen, wenn er vor Antragstellung auf Zustimmung zur Kündigung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein Präventionsverfahren/Betriebliches Eingliederungsmanagement selbst initiiert und durchführt.

Die Integrationsämter berücksichtigen bei Entscheidungen über behinderungs- beziehungsweise krankheitsbedingte Kündigungen im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessens, ob ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde. Zahlreiche Aspekte, die Gegenstand eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind, kann das Integrationsamt im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens klären, beispielsweise ob Begleitende Hilfe im Arbeitsleben zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen oder ob eine Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Es kann dabei einen seiner Fachdienste oder einen Integrationsfachdienst einbeziehen. Ergibt die Prüfung des Integrationsamts, dass nach Ausschöpfung aller präventiven Möglichkeiten dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist, den Menschen mit Schwerbehinderung weiterzubeschäftigen, wird das Integrationsamt in der Regel der beabsichtigten Kündigung zustimmen.

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



Informationsmaterial

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

7.6 Kündigungsschutzverfahren

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

Geht ein Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt ein, besteht dessen Aufgabe darin, den Sachverhalt, der zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers geführt hat, möglichst gründlich aufzuklären. Dazu hört das Integrationsamt den betroffenen Beschäftigten an und holt Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- beziehungsweise Personalrats ein, bevor es eine Entscheidung trifft. Bei der Stellung-

nahme der Schwerbehindertenvertretung steht die Vertretung der Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung im Vordergrund.

Bei betriebsbedingten Kündigungen ohne Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung ist der Spielraum für den Erhalt des Arbeitsplatzes für alle Seiten deutlich geringer als bei Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Person des Betroffenen oder dessen Verhalten stehen. Bei Kündigungen, die im – unmittelbaren oder mittelbaren – Zusammenhang mit der Behinderung stehen, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Störungen des betrieblichen Ablaufs hinnehmen, die infolge der Schwerbehinderung entstanden sind, und den Menschen mit Schwerbehinderung auf einen geeigneten freien Arbeitsplatz umsetzen. Das Integrationsamt konzentriert sich in diesen Fällen auf die **Ermittlung von möglichen Alternativen der Weiterbeschäftigung**.



Selbst ein Bild machen

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

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

Hält die Schwerbehindertenvertretung einen Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung für gegeben, muss sie dies in der **Stellungnahme** darlegen. Sieht sie Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung auf 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 und hat im Zweifel **Einfluss auf die Entscheidung des Integrationsamts**, da sie die betrieblichen Abläufe und Rahmenbedingungen viel genauer kennt als das Integrationsamt. Je genauer die Schwerbehindertenvertretung in der Stellungnahme Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung beschreibt, desto größer ist die Chance auf Erhaltung des Arbeitsplatzes. Das Integrationsamt hat nicht die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung zu überprüfen.

Folgende Informationen sollte eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung enthalten:

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

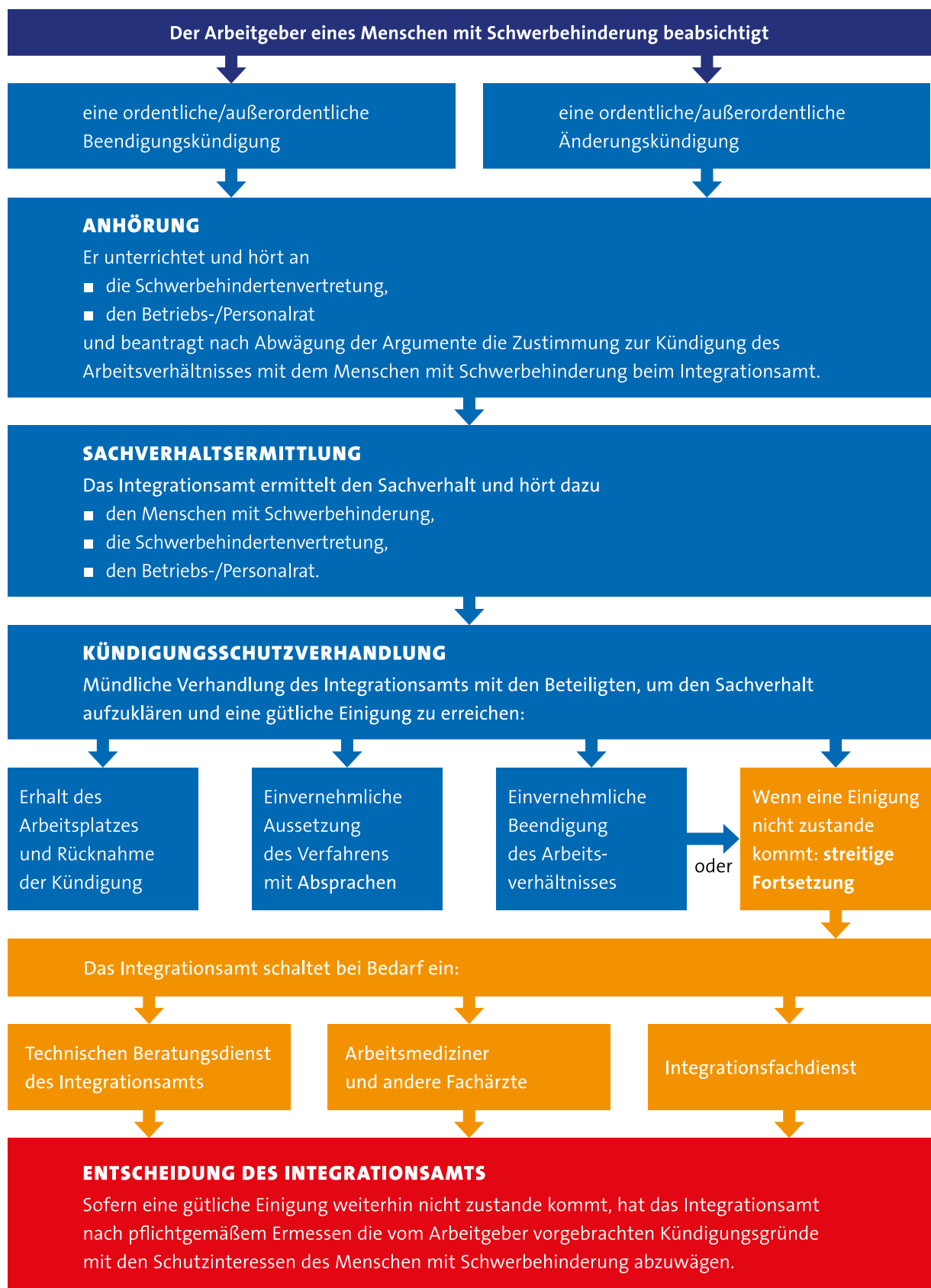
Dabei kann die Stellungnahme auf den Einzelfall bezogen unter Beachtung des Datenschutzes auch Angaben zu Kenntnissen und Fähigkeiten des Betroffenen, Unterhaltsverpflichtungen oder bisher erfolgten präventiven Bemühungen des Arbeitgebers enthalten.



Tipp

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

ABLAUF DES KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHRENS NACH SGB IX



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

Die Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags für den Kündigungsschutz, den Anspruch auf Arbeitslosengeld und die steuerrechtliche Behandlung sind vielen Betroffenen nicht klar. Deshalb ist eine kompetente, **gegebenenfalls anwaltliche Beratung** im Vorfeld dieser Entscheidung **unerlässlich**.

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

- Abwicklungsvertrag (vom Aufhebungsvertrag zu unterscheiden)
- Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer
- einseitige Anfechtung bei Vorliegen eines Anfechtungsgrundes (zum Beispiel arglistige Täuschung)
- Ablauf von befristeten Arbeitsverträgen
- Beendigung von Arbeitsverträgen aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung, zum Beispiel aufgrund der Anwendung eines Tarifvertrags im Fall der Gewährung einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit (siehe auch § 175 SGB IX)
- die besonderen Fälle des § 173 SGB IX, zum Beispiel, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat oder wenn die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung noch nicht nachgewiesen ist

7.7 Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen im Sinne des § 166 SGB IX ergänzen das betriebliche Instrumentarium um eine Handlungsmöglichkeit zur planvollen Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben. Die Inklusionsvereinbarung übernimmt das Führungs- beziehungsweise Managementinstrument „Steuern über Ziel-

vereinbarungen“. Die **verbindliche Regelung** wendet sich an alle Arbeitgeber und ist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht im Sinne des § 154 SGB IX erfüllt. Ziel soll der **geregelter Dialog und die verbesserte Zusammenarbeit und Teilhabe im Betrieb** sein. Viele Unternehmen haben erkannt, wie wichtig diese soziale Dimension für die Kultur des Miteinanders im Unternehmen ist.

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

Eine abgeschlossene Inklusionsvereinbarung ist verbindlich. Die Verbindlichkeit gilt allerdings nur für die abschließenden Parteien; die Inklusionsvereinbarung entfaltet grundsätzlich keine Rechtswirkung für die Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung. Der einzelne Mensch mit Schwerbehinderung kann deshalb in der Regel keine eigenen einklagbaren Ansprüche aus der Vereinbarung herleiten.

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



Initiativrecht der SBV

Der Schwerbehindertenvertretung steht nach § 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX ein Initiativrecht zu, nach welchem auf Antrag hin unter Beteiligung der nach § 176 SGB IX bestehenden Vertretungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verhandelt ist.

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

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

Öffentliche Arbeitgeber müssen keine Inklusionsvereinbarung abschließen (§ 165 Satz 5 SGB IX), wenn für die Dienststellen entsprechende Regelungen im Sinne des § 166 SGB IX bereits bestehen und durchgeführt werden. Die in den Ländern für ganze Ver-

waltungsbereiche bestehenden Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) erfüllen die Anforderungen des § 166 SGB IX mangels konkreter Ausgestaltung in der Regel jedoch nicht. Sie entheben deshalb die öffentlichen Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Insofern unterscheidet sich die Inklusionsvereinbarung deutlich von allgemein gehaltenen Handlungsleitlinien wie etwa Fürsorgeerlassen der Verwaltungen, da die getroffenen Zielvereinbarungen in der Inklusionsvereinbarung möglichst konkret sind und sich an den individuellen Gegebenheiten des einzelnen Betriebs beziehungsweise der Dienststelle orientieren.



Regelungsgegenstand

Von der Betriebsbeziehungsweise Dienstvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsbeziehungsweise Personalvertretungsrecht unterscheidet sich die Inklusionsvereinbarung dadurch, dass sie inhaltlich auf Regelungen zur Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung beschränkt ist.

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

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen. Die Beteiligung ist **nicht zwingend** vorgeschrieben. Das Integrationsamt übernimmt dabei weder die Verhandlungsführung noch die Erarbeitung der Inklusionsvereinbarung; es ist auch nicht Vertragspartner beim Abschluss der Vereinbarung. Vielmehr berät das Integrationsamt **die Akteure im Betrieb** beziehungsweise der Dienststelle zum Beispiel über die einzelnen Schritte zur

Erstellung einer Inklusionsvereinbarung oder bei der Ausgestaltung der einzelnen, auf den Betrieb zugeschnittenen Vereinbarungen. Dem Integrationsamt wird außerdem für den Fall, dass in den Verhandlungen zwischen den beteiligten Parteien Uneinigkeit besteht, die **Funktion eines Vermittlers** übertragen, damit letztlich zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung ein Abschluss der Inklusionsvereinbarung erreicht werden kann. Da es jedoch keinen Einigungszwang hinsichtlich des Abschlusses der Inklusionsvereinbarung gibt, ist hier der Wille zum Abschluss einer Vereinbarung der an den Verhandlungen beteiligten Funktionsträger vorzusetzen.

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

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

- 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 Kräfte-messen ist zu vermeiden.
- Eine gemeinsame Linie muss erkennbar sein.
- Größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten sind erforderlich.

Die vereinbarten **Ziele müssen konkret, klar formuliert, realisierbar, messbar und** damit ihre Einhaltung **überprüfbar sein**. Unklare, allgemeine und unverbindliche Ziele, in denen lediglich bestehende gesetzliche Regelungen wiederholt werden, sowie Absichtserklärungen anstelle konkreter Maßnahmen sind zu vermeiden. Um Zielvereinbarungen formulieren zu können, sollte zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme **Transparenz** herstellen. Dabei ist es hilfreich, die Situation der Beschäftigten mit Schwerbehinderung auch aus ihrer eigenen 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, Einsatzgebieten der Beschäftigten mit Behinderung, Ausbildungssituation und so weiter
- Einhaltungsgang der gesetzlichen Vorschriften
- Überprüfen der in § 166 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 benennt in § 166 Absatz 2 und 3 SGB IX mögliche wichtige Inhalte einer Inklusionsvereinbarung, etwa zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, zu organisatorischen Fragen, zur Arbeitszeit oder zu Regelungen zur Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen in den Betrieben oder Dienststellen. Diese Aufzählung der Regelungsgegenstände ist nicht abschließend; je nach den betrieblichen Erfordernissen können weitere Bereiche hinzukommen, sofern sich in Bezug auf die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung Handlungsbedarf ergibt.

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

Weitere Regelungsgegenstände für eine Inklusionsvereinbarung können sein:

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

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

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

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



Verantwortlichkeiten klären

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

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

Als grobe Gliederung einer Inklusionsvereinbarung empfiehlt sich:

- Wiedergabe von grundsätzlichen Teilhabezielen/ Präambel
- Bezugnahme auf die Ist-Situation
- Aufstellung von Zielvereinbarungen
- Umsetzung der Vereinbarungen
- Berichtspflicht/Controlling

Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, eine Inklusionsvereinbarung mit einem bestimmten konkreten Inhalt abzuschließen.

Weder der Schwerbehindertenvertretung noch dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat stellt das Sozialgesetzbuch IX oder eine andere Vorschrift ein Instrument zur Durchsetzung der Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zur Verfügung. Möglich wäre die Einleitung eines freiwilligen Einigungsstellenverfahrens (§ 76 Absatz 6 BetrVG). Die Einigungsstelle kann aber nur tätig werden, wenn beide Seiten ein Verfahren beantragen oder mit ihrer Einschaltung einverstanden sind. Ein Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen den Vereinbarungspartnern nur, wenn diese sich dem Spruch im Voraus unterwerfen oder ihn

annehmen. Eine gerichtliche Prüfung des angenommenen Spruchs der Einigungsstelle durch ein Arbeitsgericht oder Verwaltungsgericht ist nicht möglich.

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

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben ist als Prozess zu sehen. Inklusionsvereinbarungen sind ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. Daher orientieren sich Inklusionsvereinbarungen zwangsläufig an betrieblichen Realitäten und müssen somit auch kontinuierlich überprüft, angepasst und fortgeschrieben werden. **Eine regelmäßige Ergebniskontrolle, die Beteiligung der Betroffenen sowie Berichterstattung im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung durch den Arbeitgeber** (§ 166 Absatz 4 SGB IX) sind unerlässlich.

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



Gut geschult

Zu Informations- und Schulungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Erarbeitung und dem Abschluss von Inklusionsvereinbarungen kontaktieren Sie am besten das jeweils zuständige Integrationsamt: → [bih.de/integrationsaemter](https://www.bih.de/integrationsaemter) > Kontakt

7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

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

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

Für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen gelten die gleichen Verfahrensvorschriften wie für Betriebs- oder Personalversammlungen (§ 178 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). Daraus folgt, dass die Schwerbehindertenvertretung verpflichtet ist, auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, auf der Versammlung über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung zu berichten (§ 166 Absatz 4 SGB IX). Die anderen Mitglieder des Integrationsteams, mindestens aber der

Betriebs- beziehungsweise Personalrat und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, sind einzuladen. Ebenso können Referenten zu verschiedenen Themen eingeladen werden, die der Versammlung zusätzliche Informationen und Impulse im Rahmen der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung geben können.



Mustereinladung

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

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

Vorbereitung der Versammlung

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

Der Termin der Versammlung kann im Wege der vertrauensvollen gemeinsamen Zusammenarbeit erst nach Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt werden und sollte mit den gegebenenfalls einzuladenden Gästen abgestimmt werden. Der Termin sollte zeitlich nicht zu nah an einer Betriebs- oder Personalratsversammlung liegen. Wichtige betriebliche Termine, eventuelle Schichtzeiten und die Nähe von Feiertagen oder Ferienzeiten sollten ebenfalls berücksichtigt werden. Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt. Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebs eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Die Uhrzeit ist so zu wählen, dass möglichst alle Kollegen teilnehmen können. Wenn es

die betrieblichen Verhältnisse (zum Beispiel Schichtarbeit) nicht zulassen, dass alle Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt an der Versammlung teilnehmen können, sind **Teilversammlungen** (zum Beispiel pro Schicht) möglich. Eine **Vorankündigung** des jeweiligen Termins im Betrieb oder der Dienststelle sollte unabhängig von der rechtzeitigen Einladung der Teilnehmer rechtzeitig darauf hinweisen, wann die Schwerbehindertenversammlung stattfindet.

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

In Absprache mit den Rednern sowie möglichen Gästen und Referenten sind die benötigten Verständigungs- und Präsentationsmöglichkeiten (Mikrofon, Verstärker, Projektor und Notebook) zu besorgen und ist deren störungsfreier Betrieb während der Versammlung zu ermöglichen. Dabei sind in Abstimmung mit dem Arbeitgeber gegebenenfalls besondere behinderungsbedingte Anforderungen an die technische Ausstattung des Versammlungsraums zu berücksichtigen. Für eine weitergehende Beratung stehen unter anderem die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter zur Verfügung.



Gebärdensprachdolmetscher

Gibt es im Betrieb gehörlose oder hörgeschädigte Beschäftigte, sollte ein Gebärdensprachdolmetscher eingeladen werden. Der Kontakt kann über den Menschen mit Schwerbehinderung, den Integrationsfachdienst oder eine Dolmetscherzentrale erfolgen. Gegebenenfalls wird der Arbeitsplatz des Menschen mit Gebärdensprachdolmetscherbedarf auch gefördert, zum Beispiel seitens des Integrationsamts. Hier sollte dann eine Rücksprache mit dem die Förderung betreuenden Bereich im Betrieb oder der Dienststelle erfolgen.

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

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

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



Versammlungsdauer

Als Faustregel gilt: Die gesamte Veranstaltung sollte grundsätzlich mit dem Ziel geplant werden, dass die Tagesordnungspunkte nach Möglichkeit zeitlich straff abgehandelt werden, in der Regel sollte die Dauer der Versammlung 100 bis 120 Minuten nicht überschreiten.

Der Termin der Schwerbehindertenversammlung sollte rechtzeitig im Betrieb oder der Dienststelle bekannt gemacht werden. Es empfiehlt sich eine Frist von etwa drei bis vier Wochen, um allen potenziellen Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich zeitlich auf den Termin einzustellen. Die Bekanntmachung kann über einen Aushang, im Intranet, in der

Betriebszeitung oder über den Mailverteiler/Newsletter erfolgen. Es ist nicht zwingend erforderlich, alle Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten im Betrieb oder in der Dienststelle persönlich anzuschreiben. Mitarbeiter in Heimarbeit, Außendienstmitarbeiter, Mitarbeiterinnen im Mutterschutz und Beschäftigte in Elternzeit sollten jedoch eine persönliche Einladung erhalten. Wichtig ist, dass möglichst alle Beschäftigten mit Schwerbehinderung von der Bekanntmachung erreicht werden – auch diejenigen, die möglicherweise ihre Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht offenbart haben.

Durchführung der Versammlung

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

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

Wenn ein Referent zu einem Schwerpunktthema eingeladen ist, sollte in Abstimmung mit ihm beziehungsweise in Abhängigkeit von seinem Vortragsthema – einschließlich Fragestellungen des Publikums beziehungsweise Diskussion – ausreichend Zeit zur Verfügung stehen. Ein **Punkt zu „Verschiedenes“** gibt den Teilnehmern Gelegenheit zu Anregungen und Nachfragen. Abschließend fasst die Vertrauensperson die wichtigsten Punkte der Versammlung in einem kurzen Rückblick zusammen und gibt einen Ausblick auf anstehende Termine in naher Zukunft. Mit dem Dank an die Beteiligten schließt die Schwerbehindertenvertretung die Sitzung. Je nach Situation bietet sich im Nachgang der eigentlichen Versammlung auch die Möglichkeit zum persönlichen Gespräch zur Beantwortung von konkreten, auf die bestimmte Person bezogenen Einzelfragen.

Nachbereitung der Versammlung

Nach der Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte sich die Schwerbehindertenvertretung Zeit für eine Auswertung nehmen. Das kritische Hinterfragen der stattgefundenen Sitzung hilft, in späteren Sitzungen Fehler zu vermeiden und die Qualität künftiger Versammlungen zu erhöhen.

Mögliche Fragestellungen sind: Wie viele Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte haben teilgenommen? Was sind die Gründe für das Fernbleiben von Kollegen? Wie war der allgemeine Eindruck von der Versammlung? Waren der Termin, der Ort, die Auswahl der Tagesordnungspunkte gut beziehungsweise abwechslungsreich gewählt, stimmte die Organisation der Versammlung? Wie ist der Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung angekommen (eigene Wahrnehmung der Vortragenden/Wahrnehmung der übrigen Teilnehmer)? Wurden die Teilnehmenden inhaltlich erreicht? Hat der Beitrag etwa externer Gäste den Erwartungen entsprochen? Herrschte eine Gesprächsatmosphäre, die den Meinungsaustausch und die Diskussion begünstigt hat? Haben die Aussprachen und Diskussionen neue Problem- oder Arbeitsfelder aufgezeigt? Haben sich neue Tagesordnungspunkte für die nächste Versammlung ergeben?

Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung

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

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



Tätigkeiten aufzeichnen

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

Die Inhalte des Tätigkeitsberichts sollten nach Möglichkeit mit der Rede des Arbeitgebers beziehungsweise des Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers abgestimmt werden, um Doppelungen zu vermeiden.

Einige **Vorschläge** zur Gestaltung eines Tätigkeitsberichts sind:

- **Aktuelle Zahlen:** Erfüllung der Beschäftigungspflicht, Einstellungen von Menschen mit Schwerbehinderung (auch Auszubildenden), Ausscheiden von Menschen mit Schwerbehinderung aus dem Betrieb
- **Aktionen der Schwerbehindertenvertretung:** zum Beispiel Betriebsbegehungen, erfolgreiche behindertengerechte Arbeitsplatzanpassungen

- **Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber:** Teilnahme an Sitzungen, gemeinsame Gespräche („Vierteljahresgespräch“), Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten (Integrationsteam, BEM-Team): Was wurde gemeinsam erreicht? Welche Schwierigkeiten gibt es? Welche Maßnahmen sind geplant, um künftig die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Betrieb weiter zu stärken?
- **Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern:** Integrationsamt, Agentur für Arbeit und andere Rehabilitationsträger und die für die Feststellung der Behinderung zuständige Behörde
- **Ausblick** auf die zukünftige Arbeit

7.9 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen

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

Um ihr Teilnahmerecht effektiv wahrnehmen zu können, benötigt die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor jeder Sitzung die Einladung mit Tagesordnung und die weiteren Beratungsunterlagen.



Regelmäßige Teilnahme

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

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

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

- **Betriebsausschuss**
Aufgabe: Führung der laufenden Geschäfte des Betriebsrats
- **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

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 Entschei-

dungsprozess miteinzubeziehen (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht besteht unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung vorgesehen ist oder nicht.



Sozialpläne

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





8 BILDUNG EINES NETZWERKS UND DURCHSETZUNGSSTRATEGIEN

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit als Schwerbehindertenvertretung sind persönliches Engagement, Einsatz sowie der Wille zur Veränderung. Um die Anforderungen an diese Aufgabe und auch berechnete Interessen derjenigen, die sich vertrauensvoll an die Schwerbehindertenvertretungen wenden, erfüllen zu können, ist der Aufbau eines Netzwerks unablässig. Im Fall unterschiedlicher Auffassungen der betrieblichen Interessenvertretungen und Entscheidungsträger bestehen für die Schwerbehindertenvertretung Handlungsmöglichkeiten, um die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung erfolgreich durchzusetzen.

8.1 Zusammenarbeit und Kontakte

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

Dennoch muss die Schwerbehindertenvertretung kein Einzelkämpfer sein. § 182 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, seinen Inklusionsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretung und die weiteren Interessenvertretungen, im Sinne der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle eng zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen. Die handelnden Personen sollen nicht unabhängig voneinander und somit letztlich unkoordiniert aktiv werden.

Daher ist es für die Schwerbehindertenvertretung wichtig, die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und

dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu schaffen. Art und Weise der Zusammenarbeit orientieren sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen. Deshalb kann es je nach Ausgestaltung der personellen Strukturen vor Ort ebenfalls wichtig sein, die Entscheidungsträger des Arbeitgebers, etwa die Personalabteilung, miteinzubeziehen.



Vereinbarung zur Kooperation

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

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



Auf Augenhöhe

Wichtige Voraussetzung für eine Kooperation auf Augenhöhe ist ein vergleichbarer Wissensstand. Zur Festigung der Teamarbeit mit den betrieblichen Akteuren bietet sich der gemeinsame Besuch von Schulungen und Fortbildungsangeboten an. Dafür bieten sich beispielsweise mit Netzwerktagungen, Workshops, Messen zu behinderungsspezifischen Themen oder etwa den Schulungs- und Fortbildungsangeboten der Integrationsämter vielfältige Möglichkeiten.

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

Ebenso wichtig ist es für die Schwerbehindertenvertretung, zu den Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb ständig Kontakt zu halten. Eine Schwerbehindertenvertretung, die sich auf eine breite Mehrheit von Beschäftigten mit Schwerbehinderung 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 (siehe Kapitel 7.9 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen), dennoch ist es gerade für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wichtig, initiativ das Gespräch zu suchen, um

eine gegenseitige vertrauensvolle Basis zu schaffen. Der Arbeitgeber sollte möglichst frühzeitig wissen, mit wem er zusammenarbeitet und welche Ziele die Schwerbehindertenvertretung vertritt. Die Vertrauensperson sollte bereit sein, gegenüber dem Arbeitgeber **Meinungen**, von denen sie überzeugt ist, **selbstbewusst im Sinne ihres Handlungsauftrags zu vertreten**. Selbst bei sehr überzeugenden Argumenten der Arbeitgeberseite sollten diese im Zweifel so gründlich hinterfragt werden, dass sich die Vertrauensperson ein zu ihrer Überzeugung ausreichendes Bild der Sachlage verschaffen kann.

Große Unternehmen und auch viele Behörden haben Stufenvertretungen. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können sich zur Unterstützung an ihre Stufenvertretungen wenden, die die Situation in anderen Unternehmen, Betrieben oder Dienststellen kennen. Vielleicht gab es schon einmal ein ähnlich gelagertes Problem in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle und dort konnte eine Lösung gefunden werden, die vielleicht auch auf die jetzige Situation passt.

Der Besuch der von den Integrationsämtern angebotenen Fortbildungen und Schulungen dient nicht nur der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen, sondern bietet ebenso einen praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen, Betriebs- oder Personalräten, Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und Behördenvertretern. Sie können dort bezogen auf betriebsspezifische Fragestellungen sowohl Lösungen als auch Fragestellungen einbringen und vor allem mit anderen Schwerbehindertenvertretungen aktiv regionale Netzwerke bilden.

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



Kontakt halten

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

8.2 Durchsetzungsstrategien

8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats

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

8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers

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

Die Aussetzung ist nicht von einem förmlichen Antrag der Schwerbehindertenvertretung abhängig. Es handelt sich um eine **Rechtspflicht des Arbeitgebers**, die die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags überwacht.

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

8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

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

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

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

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

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

8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

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

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

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

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



9 ARBEITSHILFEN

9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“

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

Machen Sie sich bekannt

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

Denken Sie bei der Erreichbarkeit via E-Mail auch an den Datenschutz: Es empfiehlt sich die Einrichtung einer Funktionsadresse als Schwerbehindertenvertretung. Die Verwendung der Mailadresse als Mitarbeiter birgt die Gefahr, dass im Fall von zum Beispiel Urlaub oder Krankheit unberechtigte Personen Zugriff auf Mails haben, die an Sie in der Funktion als Schwerbehindertenvertretung gerichtet sind.

Viele nützliche Informationen und Informationsmaterial finden Sie auch online unter:

→ bih.de/integrationsaemter > *Start der Schwerbehindertenvertretung*

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info auf der Homepage/im Intranet
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter

- Betriebsrundgang/Rundgang in der Dienststelle (achten Sie dabei auf die Einhaltung des Datenschutzes)
- Vorstellen auf der nächsten Betriebs- oder Personalversammlung
- Nachricht in der Mitarbeiterzeitung

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

Nehmen Sie Kontakt auf

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

- Ihre Stellvertretung(en)
- der Betriebs- oder Personalrat
- der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb oder in der Dienststelle, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige örtliche Fachstelle für behinderte Menschen
- die zuständige Agentur für Arbeit
- und nicht zuletzt die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle

Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung benötigen Sie zum Beispiel einen geeigneten Raum, Bürobedarf und Arbeitsmittel (siehe Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung). Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus! Eine Grundausstattung an Fachliteratur besteht aus (siehe Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung):

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Bundes-/Landespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, LPersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schriften der Integrationsämter (siehe Literaturempfehlungen und Anhang)
- ABC Fachlexikon – Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung unter:
→ bih.de/integrationsaemter > *Fachlexikon*
- ZB Digitalmagazin „Behinderung & Beruf“ unter:
→ zb-magazin.de

Zusätzlich können Sie sich ein Verzeichnis mit nützlichen Internetadressen einrichten:

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamts
- → bih.de/integrationsaemter
- → bmas.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- → arbeitsagentur.de



Kompetente Auskunft im BIH Forum

In der Praxis tauchen immer wieder individuelle Fragen auf, auf die Sie eine Antwort brauchen. Im Forum der BIH werden Ihre Fragen von Mitarbeitern der Integrationsämter beantwortet – schnell und kompetent. Dazu ist lediglich eine einmalige kostenlose Registrierung nötig unter:
→ bih.de/integrationsaemter > *Online-Expertenforum*

Lernen Sie die Menschen kennen, deren Interessen Sie vertreten

Die Schwerbehindertenvertretung erhält jährlich vom Arbeitgeber eine Kopie des **Verzeichnisses der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten** sowie der sonstigen auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbaren Personen nach § 163 Absatz 1 SGB IX. Das Verzeichnis informiert Sie über die Anzahl und die Namen derjenigen Beschäftigten mit (Schwer-)Behinderung, 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 Menschen mit Schwerbehinderung auf einem geeigneten Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Nehmen Sie Schulungs- und Bildungsangebote wahr

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen – insbesondere im Bereich Schwerbehindertenrecht – und einige Fertigkeiten wie Verhandlungsgeschick und Organisations-talent. 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 **Aufbaukurse und spezielle Informationsveranstaltungen** – zum Beispiel zum Thema Inklusionsvereinbarung – vertiefen. Die Kurse und Veranstaltungen werden von Ihrem Integrationsamt angeboten (siehe Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung und Kapitel 8.1 Zusammenarbeit und Kontakte). Nutzen Sie die Kontakte zu bereits erfahrenen Kollegen und beteiligen Sie sich in Netzwerken.

Organisieren Sie die Arbeit

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

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

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

DAS WAR'S.



Dies ist sie, die letzte ZB Printausgabe, weiter geht's im Netz, unter: zb-magazin.de. Sie wollen in Zukunft keine Ausgabe mehr verpassen? Dann melden Sie sich hier für die kostenfreie **digitale ZB-Abo-Info** an.



9.2 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. Persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds	
	Rechtsgrundlage
Unentgeltliche Amtsausübung	§ 179 Absatz 1 SGB IX
Keine Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung	§ 179 Absatz 2 SGB IX
Gleichstellung mit Betriebs-/Personalrat (BR/PR)	§ 179 Absatz 3 SGB IX
Freistellung	§ 179 Absatz 4 SGB IX
Keine Gehaltskürzung	§ 179 Absatz 4 SGB IX
Arbeitszeitausgleich	§ 179 Absatz 6 SGB IX
Pflicht zur Verschwiegenheit	§ 179 Absatz 7 SGB IX
Mitnutzung Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf BR/PR	§ 179 Absatz 9 SGB IX
Übernahme Kosten der Schwerbehindertenvertretung	§ 179 Absatz 8 SGB IX
Schulungsanspruch der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder	§ 179 Absatz 4 SGB IX
2. Rechte und Befugnisse	
2.1 Initiativrechte	
	Rechtsgrundlage
Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung fördern, Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung vertreten	§ 178 Absatz 1 SGB IX
Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen	§ 178 Absatz 6 SGB IX
Einflussnahme auf die Tagesordnung der Sitzung BR/PR	§ 178 Absatz 4 SGB IX
Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung	§ 166 Absatz 1 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 167 SGB IX
2.2 Anhörungsrechte	
	Rechtsgrundlage
In allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, vor Entscheidung des Arbeitgebers	§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX
Beteiligung vor Ausspruch einer Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung	§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX

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

BETRIEBS-/PERSONALRAT

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

ARBEITGEBER

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

ARBEITGEBER

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

MENSCHEN MIT SCHWERBEHINDERUNG

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

ZB Recht – Sozialgesetzbuch IX



Mit folgenden Verordnungen:

- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)

Die Broschüre ZB Recht steht für Sie online als barrierefreie PDF-Datei zum Download bereit unter

→ bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen*

und ist auch bei Ihrem Integrationsamt erhältlich:

→ bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*

9.3 Muster einer Einladung zur Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung

EINLADUNG ZUR VERSAMMLUNG DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

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

Die Versammlung findet statt:

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

um **UHRZEIT**

wo: **VERANSTALTUNGSORT**

Tagesordnung:

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

In unserem gemeinsamen Interesse bitte ich um zahlreiches Erscheinen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Schwerbehindertenvertretung (namentlich)

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Kollegen mit Behinderung ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend eingesetzt und am Arbeitsplatz nicht überfordert werden. Diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenver-

tretung nur dann sachgerecht erfüllen, wenn sie die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und deren Arbeitsplätze kennt.

Eine Hilfe ist das Verzeichnis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie ihnen gleichgestellten und der sonstigen anrechnungsfähigen Personen, das der Arbeitgeber laufend zu führen hat. Es ist Bestandteil der Anzeige nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Gemäß § 163

Absatz 2 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch darauf, dass ihr die Anzeige mit dem Verzeichnis nach § 163 Absatz 1 SGB IX in Kopie übermittelt wird.

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

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

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

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

Datenschutz und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung

Der Umgang mit vertraulichen Informationen gehört zur täglichen Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Die gesetzlichen Grundlagen für den Datenschutz finden sich in der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Zu den schützenswerten Daten zählen dabei alle personenbezogenen Daten (zum Beispiel Name, Alter, Familienstand, Einkommen, Geburtsdatum, Anschrift und Telekommunikationsdaten. Besonders schützenswerte personenbezogene Daten sind unter anderem Angaben zur Gesundheit (Krankheiten, genetische Daten und so weiter). Jedes Erheben, Speichern, Ändern, Verwenden und Übermitteln von Daten wird mit dem Oberbegriff der „Datenverarbeitung“ zusammengefasst. Grundsätzlich ist jede Datenverarbeitung verboten, Ausnahmen: Sie ist durch eine gesetzliche Bestimmung erlaubt oder die betroffene Person hat ihr Einverständnis gegeben.

Dabei gilt der Grundsatz der Datenvermeidung: „so wenig wie möglich, so viel wie nötig“. Die Sammlung von Daten ohne besonderen Anlass (zum Beispiel für eine Schwerbehindertenkartei) ist mittlerweile unzulässig!

Die Schwerbehindertenvertrauensperson muss die betroffene Person transparent und ausführlich vor der Datenerhebung informieren. Dazu gehören Angaben über Art der Daten, den Verwendungszweck, Verantwortliche und Beteiligte, Speicherdauer sowie Rechte der betroffenen Person (zum Beispiel auf Einsicht, Berichtigung, Löschung).

Durch die Schwerbehindertenvertrauensperson gesammelte (personenbezogene) Daten dürfen nur zu dem Zweck, für den sie erhoben wurden und für den eine Einwilligung vorliegt, verwendet werden.

Ob in Papier oder elektronisch abgespeichert: Personenbezogene Daten müssen vor einem unbefugten Lesen, Kopieren, Verändern oder Entfernen geschützt werden. Ihre Weitergabe (mit Zustimmung) muss nachzuverfolgen sein. Eine Übermittlung personenbezogener Daten via E-Mail in unverschlüsselter Form darf keinesfalls erfolgen.

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

Die Vertrauensperson erhält im Lauf ihrer Amtszeit im Rahmen ihrer herausragenden Vertrauensstellung, über das ihr vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verzeichnis nach § 163 SGB IX hinaus, verschiedene Daten von Beschäftigten mit Schwerbehinderung. 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 nur übergeben, wenn auch diese Weitergabe vorab in der jeweiligen Zustimmungserklärung geregelt wurde. Deutlich wird an dieser Stelle nochmals die besondere Verantwortung der Vertrauensperson gegenüber den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.

Konkrete Fragen zum Datenschutz lassen sich in der Regel über den betrieblichen Datenschutzbeauftragten klären oder Sie wenden sich an das für Sie zuständige Integrationsamt.

9.5 Literaturempfehlungen

Rechtsvorschriften

Sozialgesetzbuch IX mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

- Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V., 50663 Köln, Verlag
- CW Haarfeld GmbH, 50354 Hürth
- als Textausgabe kostenfrei erhältlich beim regional zuständigen Integrationsamt
- als PDF zum Download unter → bih.de/integrationsaemter > [Medien und Publikationen](#) > [Publikationen](#)

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

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

Fachzeitschriften

ZB Digitalmagazin „Behinderung & Beruf“

- Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e. V., Köln, im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit, Verlag CW Haarfeld GmbH, 50354 Hürth
- erscheint viermal jährlich
- online unter → [zb-magazin](https://zb-magazin.de) > [Digital Abo](#)

Broschüren

Die BIH bietet Ihnen ein breites Angebot an Broschüren und Informationsschriften zu den Themen des Schwerbehindertenrechts an. Sie können diese kostenlos über das für Sie zuständige Integrationsamt beziehen. Eine Übersicht der Publikationen finden Sie unter → bih.de/integrationsaemter > [Medien und Publikationen](#) > [Publikationen](#), wo Ihnen diese auch als Download zur Verfügung stehen.

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

10 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

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



11 STICHWORTVERZEICHNIS

A

- Abordnung 20, 25
- Agentur für Arbeit 9, 13, 34–35, 49, 50, 52, 57–59, 74, 76, 78, 81, 84, 88, 89,
siehe auch Bundesagentur für Arbeit
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 44, 59
- Änderungskündigung 69
- Anforderungsprofil 55, 57, 64, 86, 93, siehe auch Profilmethode
- Anhörung 13, 18, 33, 35, 60, 62, 69, 79, 87, 90, 91
- Ansprechpartner 11, 35, 36, 38–42, 57, 81, 82, 84
- Antragstellung 11, 41, 43, 52, 66
- Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit 13, 83
- Arbeitsassistent 43, 46, 63
- Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren 19, 72, 82
- Arbeitshilfen 40, 43, 63, 84–94
- Arbeitsmarktprogramme, regionale → *Sonderförderprogramme*
- Arbeitsmediziner → *Betriebsarzt*
- Arbeitsplatzbegehung 56, 93, siehe auch Begehung
- Arbeitsplatzgestaltung, behinderungsgerechte 22, 36, 38, 43, 55, 67, 72, 78
- Arbeitsplatzkartei 93
- Arbeitsschutz, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsschutzgesetz 14–15, 34–37, 78
- Arbeitssicherheitsgesetz 37, siehe auch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeits- und Ausbildungsplätze 9–10, 13–14, 17, 20–21, 34–43, 46, 51, 54–57, 59–60, 62–69,
75, 79, 85, 89–93
- Arbeitsunfähigkeit 36, 39, 60–65
- Arbeitszeit 20, 23–24, 34, 45, 47, 63, 72–73, 75, 87
- Aufbaukurse 22, 43, 86, 104
- Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung 9, 11, 17, 20–32, 51–54, 74, 80, 86
- Aufhebungsvertrag 70
- Auftrag, gesetzlicher 8–9, 21
- Aufwendungen für die Amtsführung 22, 24, siehe auch Kosten der Schwerbehindertenvertretung
- Ausgleichsabgabe 9, 39, 50, 54
- Ausschüsse 14–15, 34, 78, 88
- Außerordentliche Kündigung 25, 45, 62, 69
- Aussetzen von Entscheidungen/Beschlüssen 8, 13, 15–16, 35–36, 60, 69, 82, 88
- Ausstattung Arbeitsplatz 25, 43, 60

B

Beendigungskündigung 26, 69
Begehung 55–56, 77, 93
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben 36, 39, 40, 46, 49, 50, 56
Begünstigungsverbot 20
Behinderungsverbot 19–20, 24
Beistand 14, 53–54
Benachteiligungsverbot 20, 90, 91
Beratungsverfahren 17
Berichtspflicht 73
Berufliche Eingliederung 9–10
Berufsförderung 23
Beschäftigungspflicht 9–10, 14, 17, 39, 54, 59, 70, 77, 89
Beschlussverfahren 19, 71–72, 82–83
Bestandsaufnahme 72
Bestellung 33, 90
Beteiligung, Beteiligungsrecht 13, 15, 32, 34, 39, 51, 54, 58, 61, 65–66, 71, 74, 78–79, 82, 87–88, 90
Betriebliches Eingliederungsmanagement 10, 42, 51, 60–61, 63–67, 86, 92
Betriebsarzt 32, 36–37, 52, 56, 60–61, 84, 93
Betriebsrat 17, 33–37, 40, 47, 53, 55, 59–61, 63, 65–71, 73–76, 78, 80–87, 89, 93, 104
Betriebsstilllegung, Stilllegung von Betriebsteilen 26, 74
Betriebsvereinbarung 56, siehe auch Dienstvereinbarung
Bewerbung 13, 34, 57–60, 88–89
Bezirksschwerbehindertenvertretung 31
Bildungsmaßnahme, berufliche Bildung 56, 91, siehe auch Schulungs-
und Bildungsmaßnahmen, Berufsförderung
Bundesagentur für Arbeit 13, 24, 33, 42, 47, 49, 50, 51, 58, 83, 94, siehe auch
Agentur für Arbeit
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 67

D

Datenschutz 44, 77, 84, 93–94
Dienstvereinbarung 9, 35, 59, 71, 86
Dokumentation 48
Doppelmandat 8

E

Ehrenamt 19–20, 23–25, 53, 82, 84, 94
Eilverfahren 16
Eingliederungsmanagement → *Betriebliches Eingliederungsmanagement*
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber 42, 43
Einigungsstelle 34, 35, 73–74
Einladung 35, 59, 75–76, 78, 89, 90, 92
Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung 33, 34, 43, 54, 57–60, 77, 88, 90
Erlöschen des Amts 20
Ermessen 16, 24, 28, 45–46, 66, 69
Erörterung → *Anhörung*

F

Fachkraft für Arbeitssicherheit 32, 37, 42, 64, 67, 84, 93, siehe auch Arbeitssicherheit,
Arbeitssicherheitsgesetz
Fachliche Eignung von Bewerbern 59
Fachliteratur, Literaturempfehlungen 25, 39, 47, 85, 94
Fachstelle für behinderte Menschen 10, 32, 40, 56, 76, 84
Feststellung der Behinderung 11, 50, 52, 76, 78
Fiktion 48
Freistellung 20, 21, 23, 28, 53, 87
Freizeitausgleich 23
Fristlose Kündigung → *Außerordentliche Kündigung*

G

Gefährdungsbeurteilung 55, 57, 64
Gemeinsame Empfehlung der Rehabilitationsträger 67
Gesamtschwerbehindertenvertretung 30–31, 71
Gleichstellung 9, 11, 39, 49, 50, 52, 64, 70, 87
Grad der Behinderung (GdB) 8–9, 46
Grundkurse 18, 22, 86, 104
Gütliche Einigung 69

H

Haftung 53
Handlungskatalog 25, 55, 82, 84, 92
Hauptschwerbehindertenvertretung 17, 30–31
Heranziehung 17, 20, 27–30

I

Informationsveranstaltungen 21, 43, 86

Inhouse-Seminare 22

Initiativrecht 10, 716

Inklusionsbeauftragter (des Arbeitgebers) 11, 21, 32–34, 42, 51, 54, 55, 64, 70, 76–77, 80–81, 90, 92

Inklusionsvereinbarung 18, 32, 34–35, 56, 59, 70–74, 80, 86, 87, 89, 90

Integrationsfachdienst 40–41, 43, 61, 64, 66, 69, 75

Integrationsteam 21, 32, 40–41, 57, 78

K

Konzernschwerbehindertenvertretung 30

Kosten der Schwerbehindertenvertretung 19, 22, 24, 85–86, 87

Kündigung, Kündigungsschutz 13, 20, 25–26, 29, 35, 36, 39, 40, 43, 45, 48, 50, 62, 65–70, 74, 87, 88, 90

Kündigungsschutzverfahren 51, 55, 65, 67, 88

Kursangebot des Integrationsamts 21, 43, siehe auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

L

Landesversorgungsamt 50

Legaldefinition 46

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 42, 64

Literatur → *Fachliteratur*

M

Mehrarbeit 10, 47

Mitarbeitervertretung 8, 76

Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht 34–36

Mitwirken, Mitwirkung 13, 22, 32, 37, 57, 81

Monatsbesprechungen 79

N

Nachwirkender Kündigungsschutz 25

Netzwerke 81, 86

P

Personalakte 14
Personalrat 8, 14–15, 19, 22, 24–25, 27–29, 31, 32, 35–37, 55, 60, 61, 62–63, 65–71, 73–76, 78, 80–82, 87, 88, 90
Personalversammlung 17, 47, 74
Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung 19–26, 30
Pflichtarbeitsplatz 50, 85
Prävention 36, 38–39, 51, 55, 60–66, 73
Profilmethode 41, 55, siehe auch Anforderungsprofil
Protokoll 15, 76, 78

Q

Qualifizierung 43, 56, 73

R

Rahmeninklusionsvereinbarung 71
Rechenschaftsbericht 77
Rechtsberatung, Rechtsvertretung 52–53, 83
Rechtsdienstleistung, Rechtsdienstleistungsgesetz 52–53
Rechtsgrundlagen 50, 87, 88, 89, 90, 91
Rechtsstellung der SBV 19–22, 25, 29, 33, 35, 82
Rehabilitationsträger 10, 24, 40–41, 54, 56, 58, 60, 63, 64, 67, 73, 76, 78

S

Schulungsplan 22
Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 21, 39, 86
Schweigepflicht 14, 20, 24, 36, 52
Schwerbehindertenausweisverordnung 44, 85
Schwerbehinderteneigenschaft 8, 11
Schwerbehindertenrecht 26, 33, 40, 43, 44, 46, 85, 94, siehe auch Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
Schwerbehindertenversammlung → *Versammlung der schwerbehinderten Menschen*
Seminare 21
Sicherheitsbeauftragter 37
Sitzungen 14–15, 27, 34, 36, 75, 77–78, 81, 82, 88
Sonderförderprogramme 54
Stellungnahme 12–13, 26, 45, 51, 60, 67–68, 88
Stellvertretendes Mitglied 8, 15, 17, 26–31, 76, 80, 82
Streitige Fortsetzung 69
Stufenvertretung 36, 81
Stufenweise Wiedereingliederung 66

T

Tagesordnung 15, 74, 76–78, 87, 92
Technischer Beratungsdienst 40, 43, 56, 67, 69, 75
Teilnahmerecht 8, 14–15, 17, 27, 34, 78–79, 82, 88
Teilzeit 10, 23, 55, 63, 91

U

Überbetriebliche Interessenvertretung 30
Unterrichtung, Unterrichtungspflicht 11–13, 21, 24, 30, 33, 46, 62–63, 67, 79, 88, 89, 90

V

Verhinderung 17, 19, 23, 26–28, 76
Vermitteln in Konfliktsituationen 56–57
Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit 13, 57–58, 88, 89
Versammlung der schwerbehinderten Menschen 17, 22, 47, 74–77, 86, 87, 90
Verschwiegenheitspflicht 24, 52, siehe auch Schweigepflicht
Versetzung 20, 25, 34, 66
Vertretung → *Stellvertretendes Mitglied*
Verwaltungsentscheidung 44, 49
Verweisung 47
Verzeichnis der Menschen mit Schwerbehinderung 85, 92–94
Vierteljahresgespräch 78–79, 81, 88
Voraussetzungen für die Arbeit 80
Vorstellungsgespräch 13, 35, 59, 88, 90, siehe auch Bewerbung

W

Wahlen 17, 19–23, 25, 27, 29–31, 33–35, 44–45, 74, 84–85, 94
Weiterbeschäftigung, Möglichkeiten 26, 40, 66–68
Werksarzt → *Betriebsarzt*
Widerspruch, Widerspruchsausschuss, Widerspruchsverfahren 11, 20, 35, 47, 49–50, 58, 83

Z

Zielvereinbarungen 70–73
Zusammenarbeit 18, 22, 27–28, 32, 34, 36–38, 41, 51, 60, 64, 70, 73, 75, 78, 80, 83–84, 86, 88, 89, 90, 93
Zusatzurlaub 10–11, 47, 52, 56
Zustimmung zur Kündigung 25, 39, 43, 45–46, 48, 50, 66–67, 69–70, 90

Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e. V. Die Broschüren stehen online als barrierefreie PDF-Dateien zum Download zur Verfügung unter → bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen* und sind auch bei Ihrem Integrationsamt erhältlich: → bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*.



ZB BEHINDERUNG & BERUF ZEITSCHRIFT, VIER AUSGABEN IM JAHR

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



ZB RECHT SOZIALGESETZBUCH IX

Mit folgenden Verordnungen:

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



ZB SPEZIAL THEMENHEFTE

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



ZB RATGEBER BASISWISSEN KOMPAKT

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamts
- Nachteilsausgleiche
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers



ZB INFO ARBEITSHILFEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRAXIS

- Leistungen im Überblick
- Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:

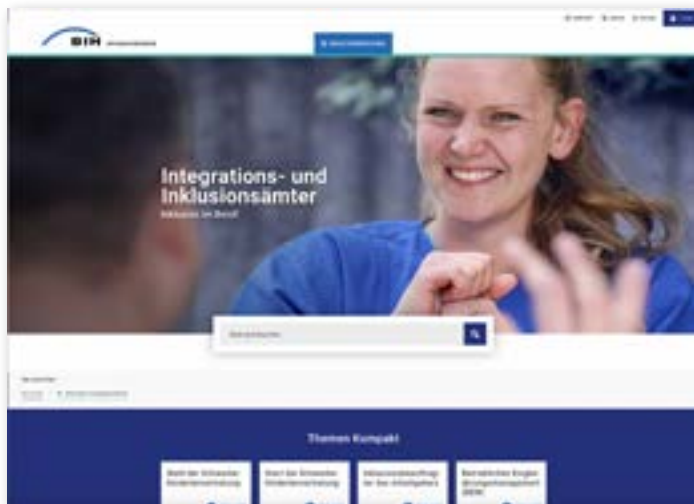
→ bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen*



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:

→ bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*





DAS ONLINE-ANGEBOT DER INTEGRATIONSÄMTER

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

→ bih.de



Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs: Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er führt in die praktische Arbeit ein.

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

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

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter:

→ bih.de/integrationsaemter > Kurse



Ihr Partner bei Fragen zu Behinderung und Beruf

