



Die Schwerbehindertenvertretung

- Aufgaben
- Rechte und Pflichten
- Handlungsfelder



Integrationsamt
Zielgruppenmanagement
Behinderte Menschen im Beruf

Die Schwerbehindertenvertretung

- Aufgaben
- Pflichten und Rechte
- Handlungsfelder

Stand: Mai 2006

Herausgeber: Landeswohlfahrtsverband Hessen

– Integrationsamt –

34112 Kassel

Tel.: 05 61/1004-0

Fax: 05 61/1004-2650

Internet: www.integrationsamt-hessen.de

E-Mail: kontakt-integrationsamt@lwv-hessen.de

Redaktion: Martina Krause (verantwortlich), Carola Fischer, Joanna Ittner

Landschaftsverband Rheinland – Integrationsamt –, Köln[©]

Druck: LV Druck, Hülsebrockstraße 2, 48165 Münster

Neu gewählt...?

Checkliste für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen

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

1. Machen Sie sich bekannt

Stellen Sie sich und Ihre Stellvertretung im Betrieb vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Und wie sind Sie zu erreichen? Geben Sie dazu ihre Telefonnummer, E-Mail-Adresse sowie Ort und Zeit Ihrer Sprechstunde an. Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info auf der Homepage
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang
- Vorstellen auf der nächsten Betriebsversammlung
- Nachricht in der Mitarbeiterzeitung

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

2. Nehmen Sie Kontakt auf

Um frühzeitig die Weichen für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen, nehmen Sie möglichst bald Kontakt zu Ihren Partnern auf – das sind (s. S. 28, Kap. 5 Partner der Schwerbehindertenvertretung):

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

3. Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung benötigen Sie einen geeigneten Raum, Bürobedarf und Arbeitsmittel (s. S. 21, 2.7 Aufwendungen für die Amtsausübung).

4. Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus

Eine Grundausstattung an Fachliteratur besteht aus (s. S. 21, 2.7 Aufwendungen Amtsausübung):

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVVO)

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Bundes-/Landespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, LPersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schriften der Integrationsämter
- das Fachlexikon „ABC Behinderung & Beruf – Handbuch für die betriebliche Praxis“
- die Fachzeitschriften – Zeitschrift Behinderte Menschen im Beruf – ZB und Behindertenrecht (br)

Wer Zugang zum Internet hat, kann sich außerdem ein Verzeichnis mit nützlichen Internetadressen einrichten:

- www.integrationsaemter.de
- www.integrationsamt-hessen.de
- www.bmAS.de
- www.arbeitsagentur.de
- www.bundesregierung.de
- www.bundesarbeitsgericht.de

5. Legen Sie eine Schwerbehindertenkartei an

Als Grundlage für die Schwerbehindertenkartei eignet sich das Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen, das der Arbeitgeber führen muss und von dem Sie eine Abschrift erhalten (vgl. auch 9.5, S. 78).

6. Besuchen Sie Fortbildungen

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen, zum Beispiel im Bereich Schwerbehindertenrecht, und einige Fertigkeiten, wie Verhandlungsgeschick oder Organisationstalent – beides kann man lernen.

Als Neuling im Amt können Sie sich mit einem Grundkurs für Ihre Aufgaben fit machen. Später lassen sich die Kenntnisse durch einen Aufbaukurs und spezielle Fachseminare – zum Beispiel zum Thema Integrationsvereinbarung – vertiefen. Die Kurse und Seminare werden von Ihrem Integrationsamt veranstaltet (s. S. 18, 2.3 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, S. 21, 2.7 Aufwendungen für die Amtsführung und S. 63, 8. Voraussetzungen für die Arbeit – Durchsetzungsstrategien).

7. Organisieren Sie die Arbeit

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

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

Inhaltsverzeichnis

1. INTERESSENVERTRETUNG BEHINDERTER MENSCHEN	8
1.1 Allgemeiner Überblick	8
1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und die mit ihnen korrespondierenden Rechte der Schwerbehindertenvertretung	8
1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 95 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 SGB IX)	9
1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen (§ 95 Abs. 1 Satz 2 und § 84 Abs. 2 SGB IX)	10
1.2.3 Anregungen und Beschwerden (§ 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX)	11
1.2.4 Unterstützung bei Anträgen (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX)	11
1.2.5 Dauervertretung (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX)	11
1.2.6 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers (§ 95 Abs. 2 SGB IX)	12
1.2.7 Akteneinsichtsrechte (§ 95 Abs. 3 SGB IX)	13
1.2.8 Teilnahmerecht (§ 95 Abs. 4 und 5 SGB IX)	14
1.2.9 Aussetzung (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)	14
1.2.10 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung als Nichtangehörige des Betriebes oder der Dienststelle (§ 95 Abs. 8 SGB IX)	15
1.2.11 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 95 Abs. 6 SGB IX)	15
1.2.12 Beratung über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung (§ 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX)	16
2. RECHTSSTELLUNG DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	17
2.1 Freistellung	18
2.2 Befreiung von arbeitsvertraglichen Pflichten	18
2.3 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	18
2.4 Berufsförderung	20
2.5 Amtsführung außerhalb der Arbeitszeit	20
2.6 Verschwiegenheitspflicht	20
2.7 Aufwendungen für die Amtsführung	21
2.8 Versetzungs- und Abordnungsschutz	21
2.9 Kündigungsschutz	22
3. VERTRETUNG DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	23
3.1 Grundsätze	23
3.2 Heranziehung der Stellvertretung	23
4. STUFENVERTRETUNGEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	25
4.1 Gesamtschwerbehindertenvertretung	25
4.2 Konzernschwerbehindertenvertretung	26
4.3 Bezirksschwerbehindertenvertretung	26
4.4 Hauptschwerbehindertenvertretung	27

5. PARTNER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	28
5.1 Interne Partner der Schwerbehindertenvertretung	28
5.1.1 Integrationsteam	28
5.1.2 Der Beauftragte/die Beauftragte des Arbeitgebers	29
5.1.3 Betriebsrat	29
5.1.4 Personalrat	32
5.1.5 Betriebsarzt	33
5.1.6 Fachkraft für Arbeitssicherheit	34
5.2 Externe Partner der Schwerbehindertenvertretung	35
5.2.1 Integrationsamt	35
5.2.2 Integrationsfachdienst	36
5.2.3 Agentur für Arbeit	37
5.2.4 Versorgungsamt	38
5.2.5 Rehabilitationsträger	38
5.2.6 Gemeinsame Servicestellen	40
6. ARBEITEN MIT DEM SGB IX	41
6.1 Die Formen	41
6.2 Die Sprache	41
6.2.1 Besondere Begriffe	42
6.2.2 Unbestimmte Rechtsbegriffe	43
6.2.3 Verweisungen	43
6.3 Rechtsprechung	43
6.4 Kommentare	44
6.5 Verwaltungsentscheidungen	44
7. HANDLUNGSFELDER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	46
7.1 Beratung und Unterstützung der schwerbehinderten Menschen	46
7.2 Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung	48
7.3 Konflikte am Arbeitsplatz	48
7.4 Qualifizierung am Arbeitsplatz	49
7.5 Besetzung freier Arbeitsplätze	50
7.6 Prävention (§ 84 SGB IX)	51
7.6.1 Betriebliche Prävention (§ 84 Abs. 1 SGB IX)	52
7.6.2 Prävention im Krankheitsfalle/Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)	54
7.6.3 Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren	57
7.7 Kündigungsschutzverfahren	57
7.8 Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX)	58
7.9 Versammlung der schwerbehinderten Menschen	61
7.10 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen	62

8. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ARBEIT – DURCHSETZUNGSSTRATEGIEN	63
8.1 Zusammenarbeit und Kontakte	63
8.2 Integrationsvereinbarung	64
8.3 Durchsetzungsmöglichkeiten aus dem Gesetz heraus:	64
8.3.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs- oder Personalrates	64
8.3.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers.	65
8.3.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren	65
8.3.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	65
9. SERVICE	67
9.1 Übersicht über Rechte und Pflichten nach dem SGB IX	67
9.2 Schritte zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung	70
9.3 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen	73
9.3.1 Vorbereitung der Versammlung	73
9.3.2 Planung des Ablaufs einer Versammlung	74
9.3.3 Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung	75
9.3.4 Muster einer Einladung	76
9.4 Aufbau einer Datei der schwerbehinderten Menschen	76
10. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	80
11. STICHWORTVERZEICHNIS	81

Die Verwendung weiblicher und männlicher Wortformen wurde aus Gründen der Lesbarkeit nicht konsequent eingehalten. Gleichwohl sind, wenn nicht anders ausgewiesen, stets beide Formen gemeint.

1. Interessenvertretung behinderter Menschen

1.1 Allgemeiner Überblick

Der Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung behinderter Menschen obliegen als generelle, übergreifende Aufgaben die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieben oder den Dienststellen, die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten sowie die Beratung und Hilfestellung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle. Die Erfüllung dieser Aufgaben bezieht sich sowohl auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen und deren Gruppeninteressen als auch auf den einzelnen schwerbehinderten Menschen und dessen individuelle Ansprüche.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben hat die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen, dass Regelungen zugunsten schwerbehinderter Menschen eingehalten werden. Sie hat ferner entsprechende Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe oder auch dem einzelnen schwerbehinderten Menschen dienen, beim Arbeitgeber oder bei Behörden zu beantragen. Weiterhin hat sie die Pflicht, Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder der Dienststelle entgegenzunehmen und die berechtigten Interessen zu verfolgen.

Die Schwerbehindertenvertretung besitzt eine Reihe an Rechten, um die ihr obliegenden Aufgaben wirkungsvoll erfüllen zu können. Dazu gehören z. B. Einsichtsrechte, Teilnahmerechte an Sitzungen, Rederecht bei Betriebs- und Personalversammlungen, Versammlungsrecht.

Das vorliegende Heft stellt umfassend den Aufgabenbereich und die Handlungsfelder der Schwerbehindertenvertretung dar. Es benennt die der Schwerbehindertenvertretung eingeräumten Rechte sowie ihre Pflichten und beschreibt deren Inhalt. Es beinhaltet praktische Tipps, Antworten auf grundsätzliche Fragen sowie Informationen, die der Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer täglichen Arbeit eine Hilfe sein sollen.

Auf den Seiten 3 und 4 finden Sie eine Checkliste für erstmalig gewählte Schwerbehindertenvertretungen, der Sie die ersten Handlungsschritte entnehmen können.

1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und die mit ihnen korrespondierenden Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten Frauen und Männer im Betrieb oder in der Dienststelle. Anders als der Betriebs- oder Personalrat des Betriebes oder der Dienststelle, die Interessenvertretungen für alle Beschäftigte darstellen, vertreten die Vertrauenspersonen ausschließlich die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen.

Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 und seinen Wohnsitz oder seine Beschäftigung im Bundesgebiet hat. Die Schwer-

behinderteneigenschaft wird auf Antrag des Betroffenen vom Versorgungsamt festgestellt. Bei der Ermittlung des GdB berücksichtigt das Versorgungsamt die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen der Behinderung, die in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben werden.

Behinderte Menschen mit einem festgestellten GdB von weniger als 50 aber mindestens 30 können unter bestimmten Voraussetzungen den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Diese Gleichstellung wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit ausgesprochen.

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung fördert und sichert die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle. Berufliche Eingliederung bedeutet dabei einerseits, dass die Interessen der im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen gewahrt werden, z. B. indem sie entsprechend ihrer Behinderung auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen sind. Auf der anderen Seite soll die Schwerbehindertenvertretung sich aber auch aktiv für die Eingliederung von bisher arbeitslosen, arbeitsuchenden oder Ausbildungsstellen suchenden schwerbehinderten Menschen und Jugendlichen in den Betrieb oder die Dienststelle einsetzen.

Aus dem § 95 SGB IX ergeben sich die folgenden Schwerpunkte der betrieblichen und außerbetrieblichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:

1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 95 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, die Durchführung von Bestimmungen, die zu Gunsten von schwerbehinderten Menschen gelten, zu überwachen. Damit sind nicht nur die Normen gemeint, die sich wie das Sozialgesetzbuch IX, Teil 2 ausschließlich mit schwerbehinderten Menschen befassen, sondern auch die Vorschriften anderer Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen (insbesondere die so genannten Fürsorgeerlasse der verschiedenen Bundesressorts und der Länder), sondern alle Normen, die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen wirken, wenn sie mit der beruflichen Eingliederung im Zusammenhang stehen.

Konkret hat die Schwerbehindertenvertretung darauf zu achten, dass

- die Pflichtquote (§§ 71, 81 Abs. 3) eingehalten wird
- die Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72) ermöglicht und gefördert wird
- die Eignung eines freien Arbeitsplatzes für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 81 Abs. 1) geprüft wird
- das Diskriminierungsverbot beachtet wird (§ 81 Abs. 2)
- die schwerbehinderten Menschen alle betrieblichen Möglichkeiten erhalten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll zu verwerten und weiterentwickeln zu können (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und 3)
- die berufliche Entwicklung der schwerbehinderten Menschen gefördert wird (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1)
- die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entsprechend den besonderen Anforderungen eingerichtet sind (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5)

Gleichstellung

Aufgaben der SBV

Rechtsgrundlagen

Zutrittsrecht

- schwerbehinderte Arbeitnehmer bei Bedarf Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet bekommen (§ 81 Abs. 5)
- der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nachkommt (§ 84 Abs. 2 Satz 7)
- eine von Renten und vergleichbaren Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, unabhängige Entgeltzahlung gewährleistet ist (§ 123)
- schwerbehinderte Mitarbeiter von Mehrarbeit freigestellt werden (§ 124)
- der Zusatzurlaub gewährt wird (§ 125)

Die Schwerbehindertenvertretung verschafft sich ohne Kontrolle durch den Arbeitgeber die notwendigen Informationen über den Betrieb oder die Dienststelle. Der Arbeitgeber hat dafür der Schwerbehindertenvertretung ungehinderten Zutritt zu allen Bereichen des Betriebes oder der Dienststelle zu gewähren, auch zu solchen, die grundsätzlich aus sicherheitsrelevanten Erwägungen nicht für jedermann betretbar sind.

1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen (§ 95 Abs. 1 Satz 2 und § 84 Abs. 2 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung kann eigenständig Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen (Arbeitgeber, Integrationsamt, Agentur für Arbeit) beantragen. Dafür ist es nicht notwendig, dass ein schwerbehinderter Mensch um eine solche Maßnahme ersucht hat; die Schwerbehindertenvertretung kann von sich aus die Initiative ergreifen.

Einschaltung externer Stellen

Einen abschließenden Katalog von Maßnahmen gibt es nicht; in Frage kommen alle Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Zusammenhang stehen. Vor der Einschaltung externer Stellen hat die Schwerbehindertenvertretung den Beauftragten des Arbeitgebers und den Arbeitgeber zu unterrichten.

Keine Generalvollmacht

Die Schwerbehindertenvertretung ist jedoch nicht Vertreterin der schwerbehinderten Menschen. Sie besitzt keine Generalvollmacht und kann damit nicht für einen schwerbehinderten Menschen tätig werden, es sei denn, sie ist von diesem ermächtigt worden. Die Schwerbehindertenvertretung kann folglich nicht stellvertretend für den einzelnen schwerbehinderten Menschen Interessen durchsetzen; sie kann z. B. nicht von sich aus den Zusatzurlaub beim Arbeitgeber beantragen oder einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft für den Betroffenen stellen. Vielmehr bezieht sich die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung auf Hilfeleistung und Unterstützung (vgl. S. 46, 7.1 Unterstützung schwerbehinderter Menschen).

Keine Prozessführung

Die Schwerbehindertenvertretung darf auch nicht so verstanden werden, dass sie in Streitfällen des einzelnen Betroffenen mit dem Arbeitgeber oder mit Behörden für diesen die Prozessführung übernimmt. Auch die Durchführung von Verwaltungsverfahren, Widerspruchsverfahren und Klagen vor den verschiedenen Gerichten gehört nicht zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

1.2.3 Anregungen und Beschwerden (§ 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Stelle, die Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen entgegennimmt. Hält sie eine Beschwerde für begründet oder eine Anregung für sinnvoll, nimmt sie mit dem Arbeitgeber und dem Beauftragten des Arbeitgebers Kontakt auf, um eine Entscheidung herbeizuführen, die im Sinne des Betroffenen ist.

1.2.4 Unterstützung bei Anträgen (§ 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung soll alle beschäftigten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle bei der Feststellung der Behinderung oder Schwerbehinderung oder einem Antrag auf Gleichstellung unterstützen.

Die Unterstützung beinhaltet die Hilfestellung bei der Antragsstellung, kann aber in einzelnen Fällen auch Beratung beinhalten bei der Frage, ob ein Antrag überhaupt Aussicht auf Erfolg hat. Die Aussagen zu den Erfolgsaussichten der Anträge sollten jedoch sehr zurückhaltend erfolgen. Denn die Schwerbehindertenvertretung darf keine Rechtsauskünfte erteilen, da dies mit dem Rechtsberatungsgesetz kollidiert.

1.2.5 Dauervertretung (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX)

Mit der Novellierung des SGB IX wurden für die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeiten, stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in die Arbeit mit einzubeziehen, erweitert.

Ab 100 zu betreuenden schwerbehinderten Menschen kann nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Bei mehr als 200 zu betreuenden schwerbehinderten Menschen kann zusätzlich auch noch das mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden.

Heranzuziehen ist immer das stellvertretende Mitglied mit der höchsten Stimmenzahl. D. h., dass einerseits eine Stellvertretung nicht übergangen werden darf, auf der anderen Seite sie sich aber auch nur durch einen Rücktritt vom Amt der Verpflichtung zur Aufgabenerledigung entziehen kann.

Die Entscheidung, ob die Stellvertretung zur Aufgabenerfüllung herangezogen wird, trifft alleine die Schwerbehindertenvertretung. Eine Stellvertretung kann keine Aufgabenübertragung verlangen. Über die Aufgaben, die auf die Stellvertretung übertragen werden, darf zwar eigentlich die Schwerbehindertenvertretung alleine entscheiden, in der Praxis ist aber eine kollegiale Abstimmung aus Gründen der erfolgreichen Zusammenarbeit im Sinne der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle sinnvoll und wünschenswert.

**Keine
Rechtsauskünfte**

Heranziehung

Aufgabenerfüllung

Verhinderung

Wenn eine Übertragung der Aufgaben vorgenommen wurde, handelt die Stellvertretung wie eine Vertrauensperson mit allen daraus herzuleitenden Rechten und Pflichten. Die Übertragung von Aufgaben berührt nicht das Vertretungsrecht im Verhinderungsfall.

Wird ein oder werden zwei stellvertretende Mitglieder zur Aufgabenerfüllung herangezogen, so müssen die delegierten Aufgaben benannt und der Arbeitgeber und ggf. das Integrationsteam darüber informiert werden.

Der Gesetzgeber begründet die neue Regelung der Dauervertretung damit, dass die Aufgabenbelastung bei der Betreuung ab 100 schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Personen so groß ist, dass sie ohne Heranziehung nicht mehr leistbar ist. Diese Begründung kann von der Schwerbehindertenvertretung auch als Argumentation gegenüber dem Arbeitgeber genutzt werden, um eine Freistellung nach § 96 Abs. 4 Satz 1 SGB IX bereits ab 100 zu betreuenden (schwer-)behinderten Menschen zu beanspruchen, auch wenn in § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX erst eine Freistellung ab 200 zu betreuenden Personen vorgesehen ist (vgl. NZA 13/2004, „Die Neuerungen des Schwerbehindertenrechts im SGB IX“ von Dr. Horst Cramer, Bundesdrucksache 15/1783 des Dt. Bundestages Nr. 22 zu § 95).

1.2.6 Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers (§ 95 Abs. 2 SGB IX)

Maßnahmen

Ein Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung über alle Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe oder einzeln betreffen, zu informieren. Der Begriff „Angelegenheiten“ umfasst vor allem Einstellungen, Kündigungen, Ein- oder Umgruppierungen, Beurteilungen und weitere personelle Maßnahmen des Arbeitgebers.

Mündliche Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich – also ohne schuldhaftes Zögern – in dem Moment über die Angelegenheit zu unterrichten, in dem sie ihm bekannt wird. Dieser Unterrichtungspflicht kann der Arbeitgeber auch mündlich nachkommen. Mit der umfassenden und rechtzeitigen Unterrichtung soll der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit gegeben werden, sich in der Angelegenheit eine Meinung zu bilden und aktiv an der Entscheidung mitzuwirken. Dazu gibt die Vertrauensperson eine Stellungnahme ab, die der Arbeitgeber zur Kenntnis nehmen und prüfen muss. Die Schwerbehindertenvertretung hat hier ein Mitwirkungsrecht, aber kein Mitbestimmungsrecht. Der Arbeitgeber braucht den Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung nicht zu folgen.

Stellungnahme

Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung muss zwar in einer angemessenen Frist nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen, jedoch ist es nicht erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre Stellungnahme direkt nach einer Unterrichtung durch den Arbeitgeber abgibt. Als angemessene Frist können bei wichtigen Entscheidungen 3 Tage bedeuten, ansonsten sind 1 Woche bis 10 Tage üblich. Der Schwerbehindertenvertretung muss schließlich auch Zeit gegeben werden, den schwerbehinderten Menschen zu befragen und ggf. Auskünfte von Dritten einzuholen. Die Schwerbehindertenvertretung kann vom Arbeitgeber eine nähere Begründung zum Hintergrund der Maßnahme verlangen.

Das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst neben der Prüfung, ob und welche Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geeignet sind (§ 81 Abs. 1, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX), auch die Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile bei Bewerbungen und Vermittlungsvorschlägen von schwerbehinderten und nicht behinderten Bewerbern. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und nicht behinderten Bewerber, es sei denn, der schwerbehinderte Bewerber lehnt die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ab. Der Schwerbehindertenvertretung ermöglicht die Beteiligung, die Eignung der Bewerber zu vergleichen und eine Stellungnahme abzugeben. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei personellen Angelegenheiten, insbesondere bei Einstellungen, Kündigungen und Eingruppierungen, dient der Vorbereitung der Entscheidung des Arbeitgebers.

Eine unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber macht die Maßnahme des Arbeitgebers nicht unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung kann aber die Vollziehung der Maßnahme aussetzen, um anschließend die Anhörung nachzuholen (s. S. 65, 8.3.2 Aussetzen der Entscheidung eines Arbeitgebers). Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung wird innerhalb von 7 Tagen nach Antrag der Schwerbehindertenvertretung auf Aussetzung nachgeholt. Es gibt keine formellen Anforderungen an den Antrag der Schwerbehindertenvertretung. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, an dem die Schwerbehindertenvertretung Kenntnis von der Entscheidung des Arbeitgebers erlangt hat.

Während der Aussetzungsphase darf der Arbeitgeber die Maßnahme nicht durchführen, bzw. der schwerbehinderte Beschäftigte ist rechtlich nicht dazu verpflichtet, die angeordnete Maßnahme des Arbeitgebers durchzuführen. Nachdem die Anhörung nachgeholt wurde und der Arbeitgeber seine endgültige Entscheidung getroffen hat, wird eine Maßnahme wirksam.

Bei der Missachtung der Beteiligungspflicht kann gegen den Arbeitgeber ein Ordnungswidrigkeitenverfahren nach § 156 SGB IX angestrebt werden, das mit einer Geldbuße geahndet wird (s. S. 65, 8.3.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit).

1.2.7 Akteneinsichtsrechte (§ 95 Abs. 3 SGB IX)

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

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt dabei der Schweigepflicht, von der sie aber vom schwerbehinderten Menschen entbunden werden kann, wenn dies zur Interessenvertretung des schwerbehinderten Menschen gegenüber Dritten nötig erscheint.

Einstellungen

Anhörung

Ordnungswidrigkeit

Schweigepflicht

1.2.8 Teilnahmerecht (§ 95 Abs. 4 und 5 SGB IX)

Das Teilnahmerecht an den Organen der betrieblichen Interessenvertretung (Sitzungen, Ausschüsse) und an den gemeinsamen Besprechungen mit dem Arbeitgeber ermöglicht der Schwerbehindertenvertretung, Kenntnisse über das betriebliche Geschehen zu erlangen, die über die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen hinaus gehen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht verpflichtet, an allen Sitzungen unbedingt teilzunehmen. Sie kann sich auch über die Ergebnisse einer Sitzung vom Betriebs- oder Personalrat unterrichten lassen. Die Nichtteilnahme an einer Sitzung stellt keine Amtspflichtverletzung dar. Dennoch sollte die Teilnahme an Sitzungen für die Vertrauensperson oder – bei Verhinderung – die Stellvertretung eine Selbstverständlichkeit sein, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betriebs- bzw. Personalrat zur Geltung bringen zu können und über alle betrieblichen Angelegenheiten unterrichtet zu sein.

Eine Beschränkung des Teilnahmerechts auf die Tagesordnungspunkte, die direkt oder indirekt den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen betreffen, ist nicht zulässig. Betriebs- und Personalrat haben rechtzeitig über die nächste Sitzung zu informieren. Da die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen beratend erfolgt, kann sie auch eigene Tagesordnungspunkte einbringen (s. S. 62, 7.10 Einwirken auf die Tagesordnung des Betriebs- oder Personalrates). Das Protokoll einer Sitzung ist der Schwerbehindertenvertretung zugänglich zu machen.

Die Regelungen hinsichtlich der Sitzungen und Ausschüsse des Betriebs- oder Personalrates gelten auch für die Teilnahme an Erörterungsgesprächen zwischen Betriebs- oder Personalrat und Arbeitgeber und dem Arbeitsschutzausschuss. Anderen gemeinsamen Ausschüssen bleibt es unbenommen, die Schwerbehindertenvertretung zu ihren Sitzungen einzuladen.

1.2.9 Aussetzung (§ 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses stellen, wenn sie an der Beschlussfassung nicht beteiligt worden ist. Gleiches gilt auch, wenn die Schwerbehindertenvertretung davon überzeugt ist, dass durch einen Beschluss die Interessen der schwerbehinderten Menschen erheblich beeinträchtigt worden sind. Nachweise dafür müssen nicht vorgelegt werden, dennoch sollte die Schwerbehindertenvertretung eine nachvollziehbare Begründung für ihre Ansicht angeben können (s. S. 64, 8.3.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs- oder Personalrates).

Eine bestimmte Form ist für den Antrag auf Aussetzung nicht vorgeschrieben. Wird ein Aussetzungsantrag gestellt, hat der Betriebs- oder Personalrat kein Prüfrecht des Antrages und auch keinen Ermessenspielraum. Wird der Schwerbehindertenvertretung die Aussetzung verweigert, kann sie im Eilverfahren beim zuständigen Arbeitsgericht die Aussetzung erzwingen.

Keine Amtspflichtverletzung

Keine Beschränkung des Teilnahmerechts

Begründung

Eilverfahren

Bezogen auf den Zeitpunkt der Beschlussfassung gilt eine Einwochenfrist für einen Aussetzungsantrag. Danach ist die Aussetzung gegenstandslos. Eine Fristverlängerung ist nicht vorgesehen. Während der Aussetzung ist der Beschluss schwebend unwirksam und darf nicht umgesetzt werden. Der Arbeitgeber ist über die Aussetzung zu informieren. Er muss die Maßnahme bis zum erneuten Beschluss zurückstellen, ansonsten fehlt es an einer wirksamen Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat. Der Aussetzungsantrag der Schwerbehindertenvertretung verhindert nicht, dass nach einer Woche der zuerst gefasste Beschluss wirksam wird, wenn keine neue Entscheidung getroffen wurde.

1.2.10 Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung als Nichtangehörige des Betriebes oder der Dienststelle (§ 95 Abs. 8 SGB IX)

Mit der Novellierung des SGB IX erfolgte im § 95 Abs. 8 eine Konkretisierung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung: das Recht auf Teilnahme und ein Rederecht bei Betriebs- und Personalversammlungen gilt für die Fälle, in denen Betriebe oder Dienststellen zum Zwecke der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung gemäß § 94 Abs. 1 Satz 4 SGB IX zusammengefasst worden sind. Hierdurch kann die Schwerbehindertenvertretung auch an Betriebs- und Personalversammlungen in den Betrieben und Dienststellen teilnehmen, denen sie selber nicht angehört, für die sie aber als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist.

Dieses Recht steht nicht allen Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung zu, sondern nur der Vertrauensperson und dem stellvertretenden Mitglied, das die Vertrauensperson bei Verhinderung vertritt. Das Teilnahme- und Rederecht können stellvertretende Mitglieder, die zur Erfüllung bestimmter Aufgaben herangezogen werden, nicht für sich in Anspruch nehmen. Die Regelung gilt auch für die Stufenvertretung, obwohl im § 97 Abs. 7 SGB IX kein Verweis auf den § 95 Abs. 8 SGB IX vorgenommen wurde (vgl. NZA 13/2004 „Die Neuerungen des Schwerbehindertenrechts des SGB IX“ von Dr. Horst Cramer).

1.2.11 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 95 Abs. 6 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle durchzuführen. Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und schwerbehinderte Beschäftigte umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung organisiert und durchgeführt (s. S. 61, 7.9 Versammlung der schwerbehinderten Menschen und S. 73, 9.3 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen).

Frist

Zusammenfassung

1.2.12 Beratung über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung (§ 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX)

Die Regelung des § 72 SGB IX, wonach Arbeitgeber einen angemessenen Teil ihrer Stellen mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzen müssen, wird erweitert um die Verpflichtung der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, mit dem Betriebs- oder Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung über die Besetzung eines angemessenen Anteils der vorhandenen Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu beraten. Konkrete Regelungen zur Eingliederung von (schwer-)behinderten Jugendlichen können im Rahmen einer Integrationsvereinbarung getroffen werden, zumal im Rahmen der Novellierung des SGB IX ausdrücklich als anzustrebender Regelungstatbestand die Ausbildung behinderter Jugendlicher im § 83 Abs. 2 SGB IX genannt wird (vgl. dazu 7.8, 8.2 und 9.2).

2. Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung

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

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein Ehrenamt (§ 96 Abs. 1 SGB IX). Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden in geheimer Wahl von den im Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt. Sie führen ihr Amt ohne zusätzliche Vergütung. Die Auslagen und Aufwendungen, die bei ihrer Tätigkeit entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 96 Abs. 8 SGB IX).

§ 96 Abs. 2 SGB IX regelt die unabhängige Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung: Das Behinderungsverbot gebietet, dass alle Eingriffe in die ehrenamtliche Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung unerlaubt sind. Das Verbot richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jedermann (betriebliche Interessenvertreter, Gewerkschaftsvertreter, Behörden). Eine Behinderung muss nicht immer eine aktive Handlung sein, auch eine Unterlassung kann behindern. Eine Behinderung durch Unterlassen ist beispielsweise anzunehmen, wenn der Arbeitgeber die Kosten der Schwerbehindertenvertretung nicht trägt.

Die Regelungen des § 96 Abs. 3 SGB IX zum Kündigungsschutz, Versetzungs- und Abordnungsschutz dienen der Schwerbehindertenvertretung zum Schutz ihrer unabhängigen Amtsführung (s. S. 21/22, 2.8 Versetzungs- und Abordnungsschutz und 2.9. Kündigungsschutz). Die Vertrauenspersonen werden damit den Interessenvertretungen ausdrücklich gleichgestellt.

Das Benachteiligungsverbot verhindert die Schlechterstellung der Schwerbehindertenvertretung wegen der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Vergleich mit anderen (vergleichbaren) Beschäftigten. Eine Benachteiligung muss objektiv erkennbar sein, z. B. darf das Entgelt der Vertrauensperson nicht gemindert werden mit dem Hinweis auf ihre häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Das Begünstigungsverbot ist das Spiegelbild des Benachteiligungsverbot. Das Verbot soll die Schwerbehindertenvertretung vor der Beeinflussung ihrer Tätigkeit schützen. Zum Beispiel wäre eine besondere Vergütung, übermäßige Aufwandsentschädigungen und Freistellungen, die in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Aufwand stehen, die Ausnahme der Schwerbehindertenvertretung von allgemeiner Kurzarbeit etc. eine solche Begünstigung. Die Kündigungsschutzregelungen stellen keine Begünstigung im Sinne dieser Vorschrift dar, sondern dienen dem Schutz der betrieblichen Interessenvertreter.

Die Abwahl einer Schwerbehindertenvertretung ist nur in Fällen der größten Amtspflichtverletzung möglich (§ 94 Abs. 7 Satz 5 SGB IX), z. B. Verletzung der Schweigepflicht, Diffamierungen, Annahme von Vergünstigungen etc. Für die Entfernung der Schwerbehindertenvertretung aus ihrem Amt ist ein Antrag nötig, der von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle befürwortet werden muss. Der Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes entscheidet über diesen Antrag. Bis zur endgültigen Entscheidung bleibt die Schwerbehindertenvertretung im Amt.

Ehrenamt

**Behinderungs-
verbot**

**Benachteiligungs-
verbot**

**Begünstigungs-
verbot**

Abwahl der SBV

Teilfreistellung

2.1 Freistellung

§ 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX sieht eine pauschalierte, vollständige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit ab 200 zu betreuenden schwerbehinderten Menschen für die Schwerbehindertenvertretung vor. Mit der Freistellung ist die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich von allen arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen befreit.

Da die Schwerbehindertenvertretung den Betriebs- und Personalräten nach § 96 Abs. 3 Satz 1 SGB IX gleichgestellt ist, gilt die Regelung, dass die pauschale Freistellung aufgeteilt werden kann in Teilfreistellungen, auch für sie. Dies hat auch zur Folge, dass die Freistellung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und ihrer Stellvertretung (s. S. 23, 3. Stellvertretung der Schwerbehindertenvertretung) aufgeteilt werden kann.

Damit wird Teilzeitkräften aber auch Fachkräften, die nicht vollständig aus ihrem Beruf ausscheiden wollen, die Möglichkeit gegeben, verstärkt die Tätigkeiten einer Schwerbehindertenvertretung wahrzunehmen.

2.2 Befreiung von arbeitsvertraglichen Pflichten

Vertritt die Schwerbehindertenvertretung weniger als 200 schwerbehinderte und gleichgestellte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, so ist sie vom Arbeitgeber in dem Umfang von ihren beruflichen Tätigkeiten ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, die sie objektiv für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt.

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

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

2.3 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Wie alle gewählten Interessenvertreter müssen auch die Schwerbehindertenvertretungen die Möglichkeit erhalten und nutzen, sich die Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind (§ 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Daher haben sie das Recht, an Schulungs- und Bildungsmaßnah-

Ohne Minderung
des Arbeitsentgeltes

Nachweise

An- und Abmeldung

men teilzunehmen, soweit diese für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln.

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen werden u. a. vom Integrationsamt angeboten. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte/Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers zu schulen (§ 102 Abs. 2 SGB IX). Die Schulungsmaßnahmen des Integrationsamtes dienen einerseits der Vermittlung von aktuellem Fachwissen und andererseits dem praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen, anderen Betriebs- oder Personalräten, anderen Beauftragten des Arbeitgebers und den Behördenvertretern. Die bei den Schulungen des Integrationsamtes vermittelten Kenntnisse sind erforderlich im Sinne des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung sollte darauf hinwirken, dass auch der Betriebsrat/Personalrat und der oder die Beauftragte des Arbeitgebers an den Schulungsveranstaltungen teilnehmen, damit alle Mitglieder des Integrationsteams gleichermaßen informiert sind. Die Schwerbehindertenvertretung kann zu diesem Zwecke den Betriebsrat/Personalrat und die oder den Beauftragten des Arbeitgebers über angebotene Schulungen gezielt informieren. Sinnvoll ist es auch, den Inhalt der Veranstaltung kurz zu beschreiben und ggf. Alternativtermine zu benennen.

Wie bei der Befreiung von der Arbeit für die Ausübung des Amtes, hat die Vertrauensperson in eigener Verantwortung zu prüfen, ob die Schulungsmaßnahme erforderlich ist. In aller Regel wird die neugewählte Schwerbehindertenvertretung einen erheblich größeren Bedarf an Schulung haben als langjährige, erfahrene Vertrauenspersonen. Es ist sinnvoll, dass die Schwerbehindertenvertretung sich einen Überblick über die in einem Jahr angebotenen Schulungen verschafft und entscheidet, welche sie besuchen möchte. Dabei ist es im Hinblick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ratsam, mit dem Arbeitgeber von vornherein einen jährlichen „Schulungsplan“ abzustimmen und dabei die dienstlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Da die Schwerbehindertenvertretung eine selbstständige Interessenvertretung ist, hat der Betriebs- oder Personalrat keinen Einfluss auf die Schulungsmaßnahmen der Schwerbehindertenvertretung.

Gemäß § 96 Abs. 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die durch die notwendige Schulung der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Zu diesen gehören neben der Entgeltfortzahlung auch die Aufwendungen für An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung. Bei Schulungsveranstaltungen des Integrationsamtes trägt dieses die eigentlichen Veranstaltungskosten wie z. B. Raummiete, Referentenhonorare, Arbeitsmaterialien.

Besteht Streit über die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, muss letztlich das Arbeitsgericht über die Frage entscheiden, ob die Teilnahme an einer Veranstaltung notwendig ist oder nicht.

Für die Teilnahme an Schulungen ist die Schwerbehindertenvertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen (§ 96 Abs. 4 SGB IX). Für Teilzeitbeschäftigte werden außerhalb der Arbeitszeit liegende Schulungszeiten in Freizeit abgegolten, wenn wegen der individuellen Arbeitszeitgestaltung der Besuch einer Schulung außerhalb der „eigenen“ Arbeitszeit erfol-

Integrationsamt

Integrationsteam

„Schulungsplan“

Kosten

Freistellung

gen muss. Der Freizeitausgleich pro Schultag ist dabei beschränkt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Zum Schulungsanspruch des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung siehe S. 23, 3. Vertretung der Schwerbehindertenvertretung.

2.4 Berufsförderung

Aufgrund der besonderen Situation von freigestellten Schwerbehindertenvertretungen gilt, dass sie von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden dürfen. Eine Situation, die nur teilweise der Befreiung unterliegenden Schwerbehindertenvertretungen in der Regel nicht ausgesetzt sind. Die freigestellten Vertrauenspersonen müssen an der betriebstypischen beruflichen Entwicklung teilhaben können. Die Schwerbehindertenvertretung darf bei der Teilnahme an diesen berufsfördernden Maßnahmen weder benachteiligt noch bevorzugt werden. Nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen. Durch diese Regelung soll verhindert werden, dass die Bereitschaft zur Übernahme des Amtes der Schwerbehindertenvertretung wegen Befürchtung nachteiliger Berufsentwicklung sinkt.

2.5 Amtsführung außerhalb der Arbeitszeit

Wird die Schwerbehindertenvertretung aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig, so hat sie Anspruch auf eine entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung ihres Entgeltes (vgl. § 96 Abs. 6 SGB IX). Eine Entschädigung als Mehrarbeit kommt nicht in Betracht. Der Anspruch auf Freizeitausgleich besteht allerdings nur dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung die Angelegenheit nachweislich nicht während ihrer Arbeitszeit erledigen konnte.

2.6 Verschwiegenheitspflicht

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt fort. Es wird unterschieden zwischen den persönlichen Angelegenheiten von Beschäftigten und Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen. Schutzbedürftig sind Tatsachen in der Regel dann, wenn sie nicht offenkundig sind, d. h. nicht über allgemeine Quellen erfahren werden können.

Datenschutz

Bei Informationen über Personen sollen sehr strenge Maßstäbe in Bezug auf die Geheimhaltung angelegt werden. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, z. B. Herstellungsverfahren, Rezepturen, Kundenlisten, Kalkulationen, Verträge, gelten dann als geheimhaltungsbedürftig, sobald der Arbeitgeber sie aufgrund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses heraus als solche entsprechend – auch formlos – deklariert hat.

Ausnahmen von der Schweigepflicht gibt es für die Schwerbehindertenvertretung in den Fällen, in denen der Betroffene der Offenbarung zugestimmt hat oder in der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und der Stufenvertretung, da hier ein gemeinschaftliches Verschwiegenheitsgebot besteht. Darüber hinaus besteht gemäß § 96 Abs. 7 Satz 3 SGB IX eine Offenbarungspflicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt, wenn es im Rahmen der Aufgabenerfüllung im Einzelfall notwendig ist.

2.7 Aufwendungen für die Amtsführung

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

Die Zustimmung des Arbeitgebers zu bestimmten Ausgaben ist nur dann nötig, wenn es sich um außergewöhnliche Aufwendungen handelt. Die Schwerbehindertenvertretung ist umgekehrt dazu verpflichtet, ihre Ausgaben offen darzulegen. Die Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber umfasst sogar (außer-) gerichtliche Kosten bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber selbst und seiner Schwerbehindertenvertretung.

Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen eigenen unmittelbar an den Arbeitgeber gerichteten Anspruch darauf, dass dieser ihr Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt. Nach § 96 Abs. 9 SGB IX benutzt die Schwerbehindertenvertretung die Räumlichkeiten des Betriebs- oder Personalrates 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 Behinderungsgebot aus § 96 Abs. 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 Computerzugang, der Passwort geschützt ist, erreichen. Zur fachlichen Ausstattung gehört auch Fachliteratur, u. a. mindestens ein aktueller Kommentar zum SGB IX, Textausgaben einschlägiger Sozialgesetze und eine Fachzeitschrift (s. S. 3 Checkliste für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen).

Streitigkeiten zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber oder dem Betriebs- oder Personalrat aus dem § 96 SGB IX heraus, sind vor dem Arbeitsgericht im Beschlussverfahren zu klären.

2.8 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- oder Personalrates wie eine fristlose Kündigung.

Mitnutzung

Fachliteratur

Beschlussverfahren

Wichtige Gründe

Nachwirkender Kündigungsschutz

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.

2.9 Kündigungsschutz

§ 96 Abs. 3 SBG IX gewährt der Schwerbehindertenvertretung den gleichen Kündigungsschutz, der auch für die Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats gilt. Damit ist die Aussprache einer Kündigung während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit (nachwirkender Kündigungsschutz) grundsätzlich nicht zulässig. Eine ausgesprochene Kündigung wäre nach § 134 BGB nichtig.

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). Eine solche außerordentliche bzw. fristlose Kündigung einer Schwerbehindertenvertretung bedarf der Zustimmung der Personalvertretung. Fehlt die Zustimmung bzw. wurde ihre Erteilung verweigert, so kann die erforderliche Zustimmung vom Arbeitsgericht ersetzt werden, wenn die fristlose Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände, gerechtfertigt ist. Eine außerordentliche Kündigung ohne Zustimmung ist nichtig. Der Arbeitgeber muss unverzüglich nach Erhalt der Zustimmung die Kündigung aussprechen.

Betriebsstilllegung

Ist die Schwerbehindertenvertretung in einer Abteilung beschäftigt, die stillgelegt werden soll, so kann sie nicht ohne weiteres betriebsbedingt gekündigt werden. Der Arbeitgeber hat zunächst zu prüfen, ob die Möglichkeit besteht, die Schwerbehindertenvertretung nach § 15 Abs. 5 KSchG mit einer Änderungskündigung in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Eine Beendigungskündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist (vgl. BAG 2 AZR22/92). Die Kündigung darf dann frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung ausgesprochen werden; es sei denn, dass zwingende betriebliche Gründe dagegen stehen.

3. Vertretung der Schwerbehindertenvertretung

3.1 Grundsätze

In Betrieben und Dienststellen, in denen eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird, ist auch mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu wählen (§ 94 Abs. 1 SGB IX, Informationen zum Wahlverfahren entnehmen Sie bitte der Broschüre „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“).

Der Stellvertreter vertritt die Schwerbehindertenvertretung, wenn diese durch Abwesenheit (z.B. Urlaub, Krankheit, Kur, Dienstreise, Fortbildungsmaßnahmen) oder bei Wahrnehmung anderer Aufgaben verhindert ist (§ 94 Abs. 1 SGB IX). Im Verhinderungsfall ist die Schwerbehindertenvertretung zwar im Betrieb oder in der Dienststelle anwesend, aber für eine bestimmte Aufgabe im Rahmen der Schwerbehindertenvertretung derzeit nicht erreichbar (z.B. nicht abkömmlich vom Arbeitsplatz) oder sie hat eine andere Aufgabe wahrzunehmen (z.B. Bewerbungsgespräche, vgl. Aufgabenkatalog in § 95 Abs. 1 SGB IX).

Der Stellvertreter vertritt die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre. Während dieser Vertretung hat die Stellvertretung dieselben Aufgaben und Rechte wie die Schwerbehindertenvertretung selber, d.h. sie genießt während dieser Zeit den gleichen Kündigungs- und Versetzungsschutz (vgl. S. 21, 2.8 Versetzungs- und Abordnungsschutz und S. 22, 2.9 Kündigungsschutz). Grundsätzlich hat die Stellvertretung die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Betriebs- oder Personalrates. Es kommt daher auch ein „nachwirkender Kündigungsschutz“ in Betracht (vgl. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

Alle generellen Angelegenheiten, wie z.B. Mitteilungen an die schwerbehinderten Mitarbeiter, die Vorbereitung und Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollten mit der Stellvertretung abgesprochen werden. Oft ist der Stellvertreter der Gesprächspartner, mit dem die Schwerbehindertenvertretung ihre Stellungnahme in einem schwierigen Einzelfall vorklären kann. Vertretungszeiten (Urlaub, Abwesenheit aus sonstigen Gründen) sind rechtzeitig abzustimmen und die Schwerbehindertenvertretung sollte ihrem Stellvertreter alle notwendigen Informationen geben, insbesondere Informationen über laufende Angelegenheiten.

3.2 Heranziehung der Stellvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen 100 bzw. 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden, kann die Schwerbehindertenvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers den ersten und zweiten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben dauerhaft heranziehen (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Diese Aufgabenübertragung ist unabhängig von der Vertretung im Verhinderungsfall und geht inhaltlich weit darüber hinaus. So kann die Schwerbehindertenvertretung z.B. den ersten Stellvertreter in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm die Betreuung der behinderten Menschen aus einem bestimmten Betriebsteil oder aus einer Abteilung übertragen. Wird die Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben he-

Wahlen

Verhinderungsfall

Aufgaben
und Rechte

„Laufende
Geschäfte“

Aufgaben-
übertragung

rangezogen (§ 95 Abs. 1 SGB IX), genießt sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Schwerbehindertenvertretung selbst (vgl. Seite 11, 1.2.5 Dauervertretung).

Schulung

Das Recht auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gilt für das stellvertretende Mitglied, wenn die Teilnahme wegen ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung oder absehbarem Nachrücken erforderlich ist (§ 96 Abs. 4 Satz 3 und Abs. 8 SGB IX).

„Nachrücken“

Erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, z. B. durch Rücktritt oder Ausscheiden aus dem Betrieb, so rückt der erste Stellvertreter automatisch für den Rest der Amtszeit nach; der zweite Stellvertreter wird dann zum ersten Stellvertreter (§ 94 Abs. 7 SGB IX). Scheidet der einzige Stellvertreter vorzeitig aus, werden für den Rest der Amtszeit neue Stellvertreter nach gewählt (vgl. § 21 SchwbVVO, Broschüre „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“).

4. Stufenvertretungen der Schwerbehindertenvertretung

Die Stufenvertretungen sind die überbetrieblichen Interessenvertretungen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Gremien von Betriebs- und Personalräten. Die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung hat die gleichen persönlichen Rechte und Pflichten wie die örtlich gewählte Vertrauensperson (s. S. 8, 1.2 Aufgaben und die mit ihnen korrespondierenden Rechte der Schwerbehindertenvertretung und S. 17, 2. Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung).

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

Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können die Stufenvertretungen nach Unterrichtung des Arbeitgebers den mit der höchsten Stimmzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen, wenn in den zugeordneten Betrieben und Dienststellen mehr als 100 bzw. mehr als 200 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt werden (vgl. § 97 Abs. 7 Satz und § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX und 1.2.5 Dauervertretung, Seite 11).

4.1 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben oder Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 97 Abs. 1 und 5 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen rechtlich nicht übergeordnet. Sie vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

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

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

Heranziehung

Wahlen

**Übergeordnete
Interessenvertretung**

Versammlungsrecht

4.2 Konzernschwerbehindertenvertretung

Konzerne

In Folge der stetigen Konzentrationsprozesse in Wirtschaft und Industrie entstehen immer mehr Konzerne. Der Gesetzgeber hat es deshalb im Rahmen der Novellierung des Schwerbehindertenrechts (Teil 2 SGB IX) für erforderlich gehalten, eine Schwerbehindertenvertretung als Stufenvertretung auch auf Konzernebene vorzusehen (§ 97 Abs. 2 SGB IX).

Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 97 Abs. 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, in diesem Fall für dieses Unternehmen gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt.

Aufgabe

Aufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung ist es vor allem, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten zu vertreten, die den Konzern insgesamt oder mehrere seiner Unternehmen betreffen und von den Gesamtschwerbehindertenvertretungen dieser einzelnen Konzernunternehmen nicht geregelt werden können (vgl. § 97 Abs. 6 SGB IX).

4.3 Bezirksschwerbehindertenvertretung

Mehrstufige Verwaltungen

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirkspersonalrat gebildet ist, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX).

Mittelbehörde

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 SGB IX). Sie nimmt ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen wahr, die in einer Dienststelle tätig sind, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann oder gewählt worden ist. Auch wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung an deren Stelle für bestimmte Aufgaben zuständig: Es handelt sich um solche persönlichen Angelegenheiten der in einer nachgeordneten Dienststelle tätigen schwerbehinderten Beschäftigten, über die die Mittelbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet (Ausnahme: Der Personalrat der Beschäftigungsbehörde ist zu beteiligen – in diesen Fällen bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung).

Wahlen

Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung.

4.4 Hauptschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat ist bei 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 10, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 97 Abs. 3 und 5 SGB IX).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt oder mehrere Dienststellen des Dienstherrn betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen bzw. von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 5 SGB IX).

Ferner ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig, sofern nicht der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 97 Abs. 6 Satz 3–4 SGB IX).

**Oberste
Dienstbehörden**

5. Partner der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht alleine für die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen und die Vertretung ihrer Interessen zuständig. Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gehören auch in den Aufgabekatalog des Betriebs- bzw. Personalrates sowie des Arbeitgebers, seines Beauftragten, des Betriebsarztes und weiterer Akteure. Dabei handelt es sich um Partner der Schwerbehindertenvertretung, mit denen sie vertrauensvoll und eng zusammenarbeitet.

Zusammenarbeit

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

5.1 Interne Partner der Schwerbehindertenvertretung

5.1.1 Das Integrationsteam

Das Integrationsteam (früher „Helfergruppe“) besteht – gemäß §§ 93, 95 und 98 SGB IX – aus folgenden betrieblichen Beteiligten: Betriebsrat oder Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Beauftragter des Arbeitgebers. Im weiteren Sinne zählen dazu auch Betriebsarzt, Sozialdienst sowie Sicherheitsbeauftragter. Nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) fördern die Mitglieder des Integrationsteams in den Betrieben und Dienststellen die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft.

Aufgaben

Dabei nimmt das Integrationsteam insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Mitwirkung bei der Erarbeitung und Abschluss einer Integrationsvereinbarung sowie Überwachung der Umsetzung der Integrationsvereinbarung
- Beratung des Arbeitgebers bezüglich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen
- Einbeziehung und Beteiligung interner Stellen und außerbetrieblicher Fachdienste
- Erstellung von Konzepten z. B. für betriebliche Integration und Rehabilitation
- Begleitung von Integrationsprojekten
- Überwachung der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers

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

5.1.2 Der Beauftragte/die Beauftragte des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat eine Beauftragte/einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 98 SGB IX). Der Beauftragte des Arbeitgebers übernimmt damit nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen.

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

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst schwerbehindert sein (vgl. § 98 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Dies schreibt das Gesetz vor, damit die besonderen behindertenspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen schwerbehinderter Menschen auch in die Arbeit des Arbeitgeberbeauftragten einfließen können.

Der Beauftragte des Arbeitgebers vertritt nach seiner Rechtsstellung den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen betreffen. Je nach Entscheidungsbefugnis wirken die Erklärungen des Beauftragten bindend, z. B. Abgabe einer Stellungnahme gegenüber dem Integrationsamt im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens.

Zu den Aufgaben des Arbeitgeberbeauftragten gehört es im Allgemeinen darauf zu achten, dass die Pflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf die schwerbehinderten Beschäftigten eingehalten werden. Im Einzelnen kümmert er sich um die Einstellung und behindertengerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Beschäftigungspflicht und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Neben Einzelmaßnahmen verfolgt der Arbeitgeberbeauftragte das Ziel, dass die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen erreicht wird bzw. ein Absinken der Beschäftigungsquote verhindert wird.

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Beauftragte des Arbeitgebers Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe.

Der Beauftragte des Arbeitgebers ist neben der Schwerbehindertenvertretung Verbindungsperson zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 99 Abs. 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 Betriebsrates von der Gesamtanzahl der Beschäftigten eines Unternehmens abhängt. In Unternehmen mit mehreren Betrieben und mehreren Betriebsräten wird ein Gesamtbetriebsrat gebildet, der aus Mitgliedern der einzelnen Betriebsräte besteht. Der Gesamtbetriebsrat ist kein den einzelnen Betriebsräten übergeordnetes Organ, er

Anzeige

**Vertretung
des Arbeitgebers**

Ansprechpartner

ist vielmehr für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (vgl. § 50 Abs. 1 BetrVG). Durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte eines Konzerns im Sinne des Aktiengesetzes (§ 18 Abs. 1 AktG) kann auch ein Konzernbetriebsrat errichtet werden.

Aufgaben

Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört allgemein die Überwachung der Einhaltung von Vorschriften des Arbeitsschutzes, Beantragung von Maßnahmen, die der Belegschaft dienen aber auch Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen und der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Er hat ferner auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Nach § 93 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem SGB IX obliegenden Pflichten erfüllt werden: die Beschäftigungspflicht (§§ 71-72 SGB IX), das berufliche Fortkommen und die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes (§§ 81 und 84 SGB IX).

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem Beauftragten des Arbeitgebers und der Schwerbehindertenvertretung zum Wohl der schwerbehinderten Menschen des Betriebes eng zusammenzuarbeiten (§ 99 SGB IX). Er ist – neben der Schwerbehindertenvertretung – Vertragspartner des Arbeitgebers bei der Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX).

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung ist für das Wohl der schwerbehinderten Menschen von großer Bedeutung. Daher sollte die Schwerbehindertenvertretung folgendes bei ihrer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat beachten:

Der Betriebsrat verfügt häufig über Informationen, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung sind und umgekehrt. Die Schwerbehindertenvertretung sollte deshalb auf einen regelmäßigen Informationsaustausch achten.

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

Die Schwerbehindertenvertretung kann Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zwar ohne die Mitwirkung des Betriebsrates führen, die Position der Schwerbehindertenvertretung ist aber stärker, wenn der Betriebsrat die gleichen Auffassungen wie die Schwerbehindertenvertretung vertritt.

Die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat wird maßgebend durch die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebsrates geprägt.

Beratende Teilnahme

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrates und seiner Ausschüsse – einschließlich Wirtschaftsausschuss und Arbeitsschutzausschuss – beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Dort findet Informationsaustausch, Beratungsmöglichkeit sowie Konsensfindung statt.

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

Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verlangen.

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

Kommt bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande (z. B. bei Regelungen der Betriebsordnung, der Arbeitszeit, der Pausen, der Akkord- und Prämiensätze, bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen und bei der Gestaltung eines Sozialplanes), so entscheidet der Spruch der Einigungsstelle. Diese Einigungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und einer gleichen Zahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannt werden. Der Betriebsrat trifft seine Entscheidung grundsätzlich mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder.

Des Weiteren stehen dem Betriebsrat Informationsrechte zu. So ist er bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit und vorliegender Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vom Arbeitgeber umfassend zu beteiligen (vgl. § 81 Abs. 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 81 Abs. 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, der beabsichtigten Einstellung eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers die Zustimmung zu verweigern (BAG, Beschl. vom 14. 01.1989 – ABR 88/88).

Beschäftigt das Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu erteilen (vgl. § 99 Abs. 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 Abs. 2 BetrVG).

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 (vgl. § 102 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bestimmte Gründe vorliegen (in § 102 Abs. 3 BetrVG abschließend genannt). Ein solcher Widerspruch

Aussetzung

Einigungsstelle

Informationsrechte

Mitbestimmung

stärkt die Rechtsstellung eines gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht klagenden Arbeitnehmers, z.B. im Hinblick auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses (§ 102 Abs. 5 BetrVG).

5.1.4 Personalrat

Dem Betriebsrat in der privaten Wirtschaft entspricht im öffentlichen Dienst der Personalrat. Gesetzliche Grundlage seiner Arbeit sind die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Das Personalvertretungsrecht gilt nicht nur für die Arbeitsverhältnisse von Angestellten und Arbeitern, 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.

Aufgaben

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

Zu seinen allgemeinen Aufgaben zählt ausdrücklich auch, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen, d.h. ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (vgl. z.B. § 68 Abs. 1 Nr. 4–5 BPersVG).

Der Personalrat hat zusätzlich besondere Aufgaben in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 93 SGB IX), beispielsweise die Beschäftigungspflicht (§§ 71 und 72 SGB IX), die Förderung des beruflichen Fortkommens sowie die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation (§ 81 SGB IX).

Besondere Regelungen

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

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

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

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat gilt das zur Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat Gesagte. Insbesondere hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Personalratsbeschluss gefährdet, kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer einer Woche beantragen (vgl. § 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX, § 39 Abs. 3 BPersVG).

Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sog. Stufenvertretungen:

Gesamtpersonalräte werden gebildet, wenn Nebenstellen oder Teile einer Dienststelle als selbstständige Dienststelle gelten oder zur solchen erklärt wurden (vgl. ferner § 55 BPersVG). Bezirkspersonalräte werden bei Bundes- und Landes-Mittelbehörden gebildet (z. B. bei Wehrbereichsverwaltungen, Bezirksregierungen und Oberfinanzdirektionen). Hauptpersonalräte werden bei den obersten Landesbehörden (z. B. Bundes- und Landesministerien) gebildet. Wahlberechtigt sind die Beschäftigten, die zum Geschäftsbereich der obersten Bundes- oder Landesbehörde gehören, also der obersten Dienstbehörde selbst und aller ihr nachgeordneten Behörden (vgl. z. B. § 53 Abs. 2 BPersVG).

5.1.5 Betriebsarzt

Betriebsärzte beraten und unterstützen den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung; bei der Planung von Betriebsanlagen, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen, Fragen der Ergonomie und Arbeitshygiene, Organisation der Ersten Hilfe.

Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge Verknüpfung mit Fragen der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung und der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Darüber hinaus zählt die Beratung bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Teilhabe und Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess ausdrücklich zu den Aufgaben der Betriebsärzte (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1f ASiG).

Im Rahmen der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements hat der Betriebsarzt eine weitere Aufgabe. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist er vom Arbeitgeber hinzuzuziehen, um bei der Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu beraten.

Der Betriebsarzt hat den Arbeitnehmer vorsorgemäßig zu untersuchen sowie arbeitsmedizinisch zu beurteilen und zu beraten. Aufgrund dieser Aufgabe wird der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger dazu gehört, ob ein schwerbehinderter Mensch gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, einschließlich der Frage, ob Unfallverhütungsvorschriften einer Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten entgegenstehen (z. B. bei Sinnesbehinderungen oder Anfallsleiden).

Teilnahme

Stufenvertretung

Aufgaben

**Betriebliches
Eingliederungs-
management**

Zusammenarbeit

Die Stellungnahme des Betriebsarztes ist auch beim Kündigungsschutz und bei der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben von großer Bedeutung. Der Schwerbehindertenvertretung ist deshalb zu empfehlen, eng mit dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten und seinen arbeitsmedizinischen Rat einzuholen. Der Betriebsarzt ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss, an dessen Sitzungen auch die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

Arbeitsunfähigkeit

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

Schweigepflicht

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

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

5.1.6 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt. Die Fachkräfte sollen den Arbeitgeber sachkundig beraten und den Arbeitsschutz selbst aktiv betreiben, z. B. bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Aufgaben

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.

Bestellung

Der Arbeitgeber hat die Sicherheitsfachkräfte unter Mitwirkung des Betriebs- oder 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.

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 auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

5.2 Externe Partner der Schwerbehindertenvertretung

5.2.1 Integrationsamt

Das Integrationsamt versteht sich als Partner von behinderten Menschen und deren Arbeitgebern. Sein Bestreben ist es, für den behinderten Menschen den „richtigen“ Arbeitsplatz einzurichten und für ihn Ansprechpartner zu seinem Schutz und zu seiner Hilfe zu sein. Mit Blick auf den Arbeitgeber geht es darum, betriebswirtschaftlich sinnvolle Beschäftigungsverhältnisse mitzugestalten.

§ 102 SGB IX nennt die Kernaufgaben des Integrationsamtes:

- Die Begleitende Hilfe umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung sowie die finanzielle Förderung von Arbeitgebern, die behinderte Menschen beschäftigen und von behinderten Menschen, die im Arbeitsleben stehen.
- Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen verlangt, dass ein Arbeitgeber vor der beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes einholen muss.
- In Schulungs- und Bildungsmaßnahmen vermittelt das Integrationsamt Kenntnisse und Fertigkeiten an Personen, die mit der Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben beauftragt sind, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen.
- Aufklärungsmaßnahmen, wie z.B. die Erstellung von Schriften und die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen, sorgen für die Verbreitung von Informationen.
- Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind verpflichtet, auf 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Pflichtquote zwischen 105 und 260 Euro Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt gezahlt werden.

Im Rahmen der Prävention nach § 84 SGB IX wird das Integrationsamt bei der Durchführung von Maßnahmen eingebunden, wenn schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind und diese ihre Zustimmung zu einer solchen Beteiligung gegeben haben (vgl. Seite 54, 7.6.2 Prävention im Krankheitsfalle).

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Betriebes und des konkreten Arbeitsplatzes abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger dar. Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger (vgl. § 6 Abs. 1 SGB IX).

Begleitende Hilfe

Kündigungsschutz

Schulungen

**Erhebung der
Ausgleichsabgabe**

Kein Rehabilitationsträger

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

Die beratenden Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgabe,

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen zu ermitteln,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch technische/organisatorische Maßnahmen (wie vollständige Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Einsatz technischer Arbeitshilfen) an die Behinderung des Mitarbeiters anzupassen,
- neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu gestalten, die eingestellt oder innerbetrieblich umgesetzt werden müssen,
- schwerbehinderte Menschen bei der behinderungsgerechten baulichen Gestaltung ihrer Wohnungen (Wohnungshilfen) und der behinderungsgerechten Ausstattung ihrer Kraftfahrzeuge (Kraftfahrzeughilfe) zu unterstützen sowie
- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Beauftragte des Arbeitgebers und andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in den Betrieben und Dienststellen befasste Mitarbeiter durchzuführen.

Im Kündigungsschutz nehmen sie fachtechnisch-gutachterlich zu den Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Stellung, soweit dabei Fragen vor allem der Ergonomie, der Arbeitsplatzgestaltung, -gestaltung und -schaffung, der beruflichen Qualifikationsanforderungen usw. zu klären und entsprechende Maßnahmevorschläge zu erarbeiten sind.

5.2.2 Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die im Auftrag der Agenturen für Arbeit, der Rehabilitationsträger und der Integrationsämter bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden.

Zielgruppen

Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere

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

Von einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung auszugehen. Die Unterstützung bei diesen Zielgruppen ist besonders dann erforderlich, wenn wei-

tere besondere vermittlungshemmende Umstände vorliegen, z.B. Langzeitarbeitslosigkeit, höheres Lebensalter, unzureichende Qualifikation oder Leistungsminderung.

Im Einzelnen haben die Integrationsfachdienste die Aufgaben,

- den schwerbehinderten Menschen zu beraten und zu unterstützen sowie in seinem Auftrag gegenüber den Reha-Trägern und Integrationsämtern tätig zu werden (§ 110 Abs. 2 Nr. 8 SGB IX),
- die Fähigkeit der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten (z.B. durch die Profilmethode),
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln,
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen,
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren,
- den Arbeitgeber zu beraten und zu informieren sowie die Leistungserbringung zu koordinieren (§ 110 Abs. 2 Nr. 7 SGB IX),
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen,
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber bei den genannten Fragestellungen zur Verfügung zu stehen,
- an (Sonder-) Schulen Berufsorientierung und -beratung im Auftrag der Agentur für Arbeit durchzuführen (§ 110 Abs. 2 Nr. 1a SGB IX),
- die Ausbildung von schwerbehinderten, insbesondere seelisch- und lernbehinderten Jugendlichen zu begleiten (§ 110 Abs. 2 Nr. 1b SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung kann sich an die Integrationsfachdienste insbesondere dann wenden, wenn die Lösung behinderungsbedingter Probleme fachspezifisches, d. h. auf die Behinderung bezogenes Wissen erfordert. Auch bei einer Neubesetzung eines Arbeitsplatzes mit einem schwerbehinderten Menschen oder bei Umsetzung eines schwerbehinderten Menschen auf einen anderen Arbeitsplatz kann es sinnvoll sein, den Integrationsfachdienst hinzu zu ziehen, um den Arbeitsplatz und das Umfeld auf die neue Situation vorzubereiten.

5.2.3 Agentur für Arbeit

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

Bei der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen ergeben sich für die Agenturen für Arbeit zusätzliche Aufgaben. Nach § 104 SGB IX sind dies u. a.:

- die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,

Profil

Arbeitsplätze

Jugendliche

**Beratung
und Förderung**

Wohnortprinzip

Regionale Arbeitsmarkt- programme

Anerkennungs- verfahren

- die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen,
- die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- die besondere Förderung schwerbehinderter Menschen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Struktur Anpassungsmaßnahmen,
- die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme,
- die Durchführung des Anzeigeverfahrens zur Erhebung der Ausgleichsabgabe,
- die Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht,
- die Anerkennung der Mehrfachanrechnung bei der Ausgleichsabgabe (§ 75 Abs. 2, § 76 Abs. 1 und 2),
- die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung.

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

Zusätzlich zu den Maßnahmen im SGB IX und SGB III gibt es fast in jedem Bundesland Sonderprogramme, die die Arbeitsagenturen zusammen mit den Integrationsämtern anbieten.

5.2.4 Versorgungsamt

Auf Antrag stellt das Versorgungsamt fest, ob eine Behinderung vorliegt und welcher GdB aus der Behinderung resultiert (vgl. Broschüre des Integrationsamtes „Behinderung und Ausweis“). Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt das Versorgungsamt außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen (vgl. Broschüre des Integrationsamtes „Nachteilsausgleiche für behinderte Menschen“). Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – z. B. nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) zahlt es u. a. Versorgungsrenten und Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung.

5.2.5 Rehabilitationsträger

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden. Nach dem SGB IX (§ 6 Abs. 1) sind dies die

- Bundesagentur für Arbeit
- Träger der gesetzlichen Krankenversicherung
- Träger der gesetzlichen Unfallversicherung
- Träger der gesetzlichen Rentenversicherung
- Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge
- Träger der öffentlichen Jugendhilfe
- Träger der (öffentlichen) Sozialhilfe

Übersicht der Rehabilitationsträger und ihre Aufgaben



Information und Beratung

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

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen Teilbereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – z. B. die Krankenkassen nur für die medizinischen Belange, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft (soziale Rehabilitation); dies sind die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferfürsorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe). Art und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Leistungen zur Teilhabe sind in den §§ 4-59 SGB IX sowie im Einzelnen in den speziellen sozialgesetzlichen Vorschriften geregelt (z. B. in den einzelnen Büchern des Sozialgesetzbuches, dem Bundesversorgungsgesetz usw.).

5.2.6 Gemeinsame Servicestellen

Trägerübergreifendes Angebot

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

Mit den Regelungen zu den gemeinsamen Servicestellen (§§ 22 – 25 SGB IX) greift der Gesetzgeber ein Manko im bisherigen Verfahren der Rehabilitationspraxis auf, nämlich die Tatsache, dass Leistungsberechtigte bei unklarer Zuständigkeit zum Teil zwischen den Leistungsträgern hin und her verwiesen wurden.

Ortsnah

Ziel der gesetzlichen Bestimmungen ist es, in jedem Kreis bzw. in jeder kreisfreien Stadt eine gemeinsame Servicestelle der Rehabilitationsträger einzurichten. Die gemeinsamen Servicestellen sollen der ortsnahen Beratung über die Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie deren Unterstützung während der Inanspruchnahme dieser Leistungen dienen. Dabei ist der konkrete Hilfebedarf zu klären und der zuständige Leistungsträger einzuschalten.

Mit der Ausweitung der Präventionsverpflichtung für den Arbeitgeber auf alle Beschäftigten hat sich der Adressatenkreis, dessen Ansprechpartner die gemeinsamen Servicestellen sind, wesentlich erweitert (vgl. Seite 51, 7.6 Prävention).

Eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme der Servicestellen besteht nicht. Für den Personenkreis der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen umfasst die Aufgabenstellung auch die Klärung des Hilfebedarfs nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 des SGB IX). Dabei sind die Integrationsämter zu beteiligen.

Die Servicestellen werden organisatorisch jeweils einem Rehabilitationsträger zugeordnet. Die Anbindung kann in den einzelnen Kreisen und kreisfreien Städten unterschiedlich sein.

6. Arbeiten mit dem SGB IX

Die folgenden Anmerkungen sollen helfen, den Umgang mit gesetzlichen Vorschriften zu erleichtern. Herausgestellt werden einige Besonderheiten, die im Umgang mit gesetzlichen Vorschriften gelten. Es soll außerdem auf Verwaltungsentscheidungen eingegangen werden, welche der Schwerbehindertenvertretung bei ihrer Arbeit begegnen.

6.1 Die Formen

Gesetzliche Vorschriften gibt es in verschiedenen Formen. Es wird unterschieden zwischen Gesetzen, Rechtsverordnungen und Satzungen. Daneben existieren Richtlinien und Erlasse. Für alle gilt, dass sie dann für die Schwerbehindertenvertretung bedeutsam sind, wenn sie Belange von schwerbehinderten Mitarbeitern im Betrieb oder der Dienststelle berühren. Die wichtigsten gesetzlichen Vorschriften (Rechtsnormen) für die Schwerbehindertenvertretung sind das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), mit seinen besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) und die folgenden Rechtsverordnungen: Wahlordnung (SchwbWO), Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), Ausweisverordnung (SchwbAwV) sowie Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV).

Eine Rangfolge zwischen den verschiedenen Formen der Rechtsnormen besteht insoweit, als eine Rechtsverordnung nur aufgrund einer gesetzlichen Ermächtigung erlassen werden kann. Zum Beispiel liegt im § 100 SGB IX die Ermächtigung zum Erlass der Wahlordnung für die Schwerbehindertenvertretung. Da der Erlass oder die Änderung der Rechtsverordnung durch die jeweilige Bundes- oder Landesregierung erfolgen kann, entfällt der ansonsten langwierige Weg durch die gesetzgebenden Instanzen.

6.2 Die Sprache

Dem im Umgang mit Rechtsvorschriften Ungeübten bereitet häufig bereits die Sprache, in der diese abgefasst sind, Probleme. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verfasser bestrebt sein müssen, bei der Formulierung in komprimierter Form ein Maximum inhaltlich zu regeln und dabei außerdem möglichst unmissverständlich zu bleiben. Da die Sprache jedoch bezüglich der Wahl der Worte und Begriffe nicht immer eindeutig und unmissverständlich ist, sind unter Umständen Interpretationen des Textes der jeweiligen Rechtsvorschrift erforderlich. Diese Interpretationen werden sowohl durch Kommentare als auch durch die Rechtsprechung getroffen.

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

Rechtsformen

Maximaler
Regelungsinhalt

6.2.1 Besondere Begriffe

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

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

Beispiel: § 95 Abs. 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, die schwerbehinderte Menschen betreffen, zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr ferner die getroffene Entscheidung mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat insoweit 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 zu“**, **„muss“**, **„ist verpflichtet“**.

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

Beispiel: § 91 Abs. 4 SGB IX:

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

Diese Vorschrift verpflichtet das Integrationsamt in der Regel einer außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zuzustimmen, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht. Hinter der Verwendung des Begriffes **„soll“** verbirgt sich damit die Absicht des Gesetzgebers, dass im Falle außerordentlicher Kündigung ein schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht anders als ein nicht behinderter Arbeitnehmer behandelt werden soll, wenn der Kündigungsgrund, z. B. Diebstahl, nichts mit der Behinderung zu tun hat.

„kann“ Mit der Verwendung dieses Begriffs wird dem Adressaten der Rechtsvorschrift eine Möglichkeit des Handelns eingeräumt; keinesfalls wird er zu entsprechendem Handeln verpflichtet. Hier eröffnet sich ein Handlungsspielraum, der allgemein als **„Ermessen“** bezeichnet wird.

Kein Ermessen

Ausnahmen

Ermessen

Beispiel: § 102 Abs. 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,...*

Nach dieser Vorschrift kann das Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Geldleistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen gewähren, d.h. alle Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, mit Ausnahme der Leistung der notwendigen Arbeitsassistenz gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX, sind Ermessensleistungen. Das Integrationsamt kann bei der Ausübung seines Ermessens jedoch nicht willkürlich vorgehen. Es darf sich insbesondere nicht von sachfremden Erwägungen leiten lassen. Die Verwaltungsgerichte überprüfen im Zweifel, ob das Integrationsamt die Grenzen seines Ermessens überschritten oder Ermessensfehler begangen hat.

6.2.2 Unbestimmte Rechtsbegriffe

In Rechtsvorschriften werden Begriffe wie „häufig“, „viel“, „vorübergehend/nicht nur vorübergehend“, „unverzüglich“, „angemessen“ oder „zumutbar“ verwendet. Diese Begriffe skizzieren den Umfang dessen, was sie beschreiben, ohne die Grenzen jedoch zweifelsfrei zu bestimmen, wie dies z.B. durch die Verwendung von Zahlen als Mengenbestimmung geschieht. Man spricht hier von so genannten unbestimmten Rechtsbegriffen. Die Frage stellt sich dann jeweils, wer Grenze bzw. Umfang im Einzelfall bestimmt, was zu Auslegungsproblemen führt. Verwendet werden diese Begriffe meist dann, wenn Spielraum für individuelle Einzelfalllösungen gelassen werden soll. Dieser Spielraum ist dann von Fall zu Fall auszufüllen, was im Zweifelsfall auch von den Gerichten überprüft wird. Damit ist in aller Regel dem Missbrauch vorgebeugt.

6.2.3 Verweisungen

Vielfach werden Teile von gesetzlichen Vorschriften für parallel anwendbar erklärt. Die entsprechende Formulierung lautet dann z.B.: „§ 119 Abs. 5 gilt entsprechend (vgl. § 120 Abs. 4 SGB IX)“. Im zitierten Beispiel bedeutet das, dass Teile der Vorschriften über den Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt auch für den Widerspruchsausschuss bei der Bundesagentur für Arbeit gelten. Diese Technik der Verweisungen vermeidet unnötige Wiederholungen bei der Abfassung des Gesetzes- oder Verordnungstextes, kann jedoch den Umgang mit solchen Texten sehr erschweren, zumal häufig Verweisungen zu Passagen eines anderen Gesetzes gebraucht werden. Da die Verweisungen geltendes Recht darstellen, sind sie jeweils parallel zum Text zu lesen, in dem sie stehen.

6.3 Rechtsprechung

Unsere Rechtsordnung, und damit auch das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), unterliegen einer ständigen Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung. So werden auch an die Schwerbehindertenvertretung vielfach Urteile oder Auszüge von Urteilen herangetragen. Damit entsteht das Problem einer geeigneten

Überprüfbarkeit

Auslegung

Vermeiden von Wiederholungen

Dokumentation

ten Dokumentation, um im Bedarfsfall das begehrte Urteil zur Hand zu haben. Bewährt hat sich eine Dokumentation nach Stichworten und parallel dazu nach den Paragraphen des Schwerbehindertenrechtes. Urteile werden häufig in der Literatur in der Weise veröffentlicht, dass dem eigentlichen Text ein Leitsatz vorangestellt wird, welcher in komprimierter Form die tragenden Entscheidungsgründe des Urteils zusammenfasst. Hieran kann man sich dann sehr schnell orientieren, ob das Urteil wichtig ist oder nicht.

Regelmäßig werden in den Zeitschriften „Behinderte Menschen im Beruf“ (ZB) und „Behindertenrecht“ (br) wichtige Urteile veröffentlicht.

6.4 Kommentare

Häufig reicht bei der Lösung rechtlicher Probleme das Studium des Gesetzestextes nicht aus, weil sich bei dessen Auslegung Zweifel einstellen. In dieser Situation ist es hilfreich, einen Kommentar zum jeweiligen Gesetz zu Rate zu ziehen. Ein solcher Kommentar hat z.B. den Vorteil, dass dort in der Regel die einschlägige Rechtsprechung mit eingearbeitet ist, so dass 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 Rechtsvorschrift. Diese ist dann vom Gesetzestext bzw. der geltenden Rechtsprechung zu trennen, da sie nicht geltendes Recht, sondern die Rechtsmeinung des Verfassers wiedergibt.

Meinung des Verfassers

6.5 Verwaltungsentscheidungen

Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit neben gesetzlichen Vorschriften auch mit Verwaltungsentscheidungen konfrontiert, die den Rechtscharakter eines Verwaltungsaktes haben. Hier ist z. B. an Feststellungsbescheide der Versorgungsämter (§ 69 SGB IX), Gleichstellungsbescheide der Agenturen für Arbeit (§ 68 Abs. 2 SGB IX) oder Entscheidungen des Integrationsamtes im Rahmen des Kündigungsschutzes (§ 88 SGB IX) zu denken. Häufig stellt sich in der Beratungssituation die Frage, was gegen Verwaltungsentscheidungen, die als belastend empfunden werden, unternommen werden kann.

Verwaltungsakt

Rechtsmittel

Jeder Verwaltungsakt enthält in der Regel eine Rechtsbehelfsbelehrung, welche über das nächstmögliche Rechtsmittel informiert und wo dieses eingelegt werden kann. Die Rechtsmittelfrist beträgt i. d. R. einen Monat. Ist eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder wurde sie unrichtig erteilt, ist die Einlegung des entsprechenden Rechtsmittels innerhalb eines Jahres nach Zustellung möglich (§ 58 Abs. 2 Verwaltungsgerichtsordnung VwGO). Die verschiedenen Entscheidungen, die nach dem SGB IX getroffen werden können, betreffen unterschiedliche Widerspruchsbehörden bzw. Gerichte.

Die nachfolgende Übersicht nennt die nach dem SGB IX möglichen Verwaltungsentscheidungen/Verwaltungsakte sowie die jeweilige Widerspruchsbehörde und das zuständige Gericht.

§	Verwaltungsakt	Behörde	Widerspruchsbehörde	Gericht
68	Anerkennung einer Gleichstellung	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
69	Feststellung der Behinderung, Ausweis	Versorgungsamt	Landesversorgungsamt	Sozialgericht
76	Anerkennung einer Mehrfachanrechnung	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
77	Feststellungsbescheid zur Ausgleichsabgabe	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	Verwaltungsgericht
77	Erhebung von Säumniszuschlägen	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	Verwaltungsgericht
80	Feststellungsbescheid zur Pflichtarbeitsplatzzahl	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
88	Kündigungsschutzentscheidung	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	Verwaltungsgericht
102	Leistungsbescheid zur Begleitenden Hilfe	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	Verwaltungsgericht
117	Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt	Verwaltungsgericht
142	Anerkennung von Werkstätten für behinderte Menschen	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
156	Bußgeldvorschriften	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit		Ordentliche Gerichte

7. Handlungsfelder der Schwerbehindertenvertretung

§ 95 Abs. 1 SGB IX beschreibt allgemein und im Besonderen die Aufgaben und damit Handlungsfelder der Schwerbehindertenvertretung gegenüber den schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle. Als generelle Aufgabe hat die Schwerbehindertenvertretung die Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen am Arbeitsplatz zu fördern. In § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 SGB IX ist ein Katalog einzelner Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung benannt, der aber auch nur allgemein gefasst ist. Die Aufzählung der Aufgaben ist nicht abschließend, sondern hebt jene Handlungsfelder hervor, die besonders wichtig sind, um die in Satz 1 benannten Aufgaben zu erfüllen. Es sind jedoch über die im Gesetz ausdrücklich genannten Aufgaben durchaus denkbar, sofern sie im Interesse der schwerbehinderten Menschen sind und ihrer Einstellung und Beschäftigung dienen.

Generelle und spezielle Aufgaben

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung richten sich einerseits an die Gruppe der schwerbehinderten Menschen; andererseits hat die Schwerbehindertenvertretung eine individuelle Betreuungspflicht gegenüber jedem einzelnen schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen (Schimanski, GK-SGB IX, § 95 Rn. 6). Das bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung sowohl einzelfallübergreifende (generelle) als auch einzelfallbezogene (spezielle) Aufgaben wahrzunehmen hat.

Im Folgenden werden die besonders wichtigen und regelmäßig wiederkehrenden Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dargestellt.

7.1 Beratung und Unterstützung der schwerbehinderten Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung soll den behinderten Menschen in allen wichtigen Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben zur Seite stehen, indem sie die aufgeworfenen Fragen unmittelbar beantwortet oder entsprechende Auskünfte bei Behörden einschließlich der Fachdienste einholt oder den betroffenen schwerbehinderten Menschen an diese Dienste vermittelt.

Unterstützung

Neben der Beratung sind im § 95 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ausdrücklich zwei Rechtsangelegenheiten benannt, bei denen die Schwerbehindertenvertretung die behinderten Mitarbeiter unterstützen soll:

- Anträge an das Versorgungsamt auf Feststellung einer Behinderung bzw. einer Schwerbehinderung sowie
- Anträge an die Agentur für Arbeit auf Gleichstellung.

Diese Unterstützung kann darin bestehen, dass die Vertrauensperson die erforderlichen Antragsformulare bereithält, dem behinderten Mitarbeiter beim Ausfüllen der oftmals im „Amtsdeutsch“ formulierten Anträge hilft, ihm unklare Begriffe erläutert, bei der Formulierung von Begründungen Hilfestellung gibt, ausgefüllte Formulare durchsieht und diese an die zuständige Stelle weiterleitet.

Rechtsstreit

Diese besondere Unterstützungsaufgabe bedeutet jedoch nicht, dass die Vertrauensperson den behinderten Menschen in Rechtsstreitigkeiten vertritt.

Das SGB IX sieht **keine generelle Befugnis** der Schwerbehindertenvertretung zur Besorgung von Rechtsgeschäften für den einzelnen behinderten Menschen vor. Dies würde auch im Widerspruch zu Art. 1 § 1 Abs. 1 des Rechtsberatungsgesetzes stehen.

In der Praxis taucht immer wieder die Frage auf, ob die Schwerbehindertenvertretung z. B. selbst Anträge nach § 69 auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft für den behinderten Menschen stellen, Widersprüche für diesen einlegen, sich im Kündigungsschutzverfahren von diesem bevollmächtigen lassen, Klagen für diesen einlegen kann usw. Ganz sicher stellen diese Tätigkeiten der Schwerbehindertenvertretung für einen im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen die „Besorgung einer fremden Rechtsangelegenheit“ dar. Diese Tätigkeiten sind auch nicht ohne weiteres „Maßnahmen“ i. S. d. § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX, die die Schwerbehindertenvertretung durchführen kann. Deshalb kommt es entschieden darauf an, ob diese Tätigkeit geschäftsmäßig durchgeführt wird.

„**Geschäftsmäßig**“ i. S. d. Rechtsberatungsgesetzes ist nicht gleichbedeutend mit „gewerbsmäßig“. Es kommt nicht darauf an, dass mit dieser Tätigkeit Einnahmen verbunden sind. Der Begriff der Geschäftsmäßigkeit setzt eine selbstständige Tätigkeit voraus und geht über den aus besonderen Gründen ausgeübten Gelegenheitsfall hinaus. Liegen beide Voraussetzungen vor, so muss eine Geschäftsmäßigkeit im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes angenommen werden.

Von dieser Auslegung des Rechtsberatungsgesetzes ausgehend bestehen sicherlich keine Bedenken, wenn die Schwerbehindertenvertretung Antragsvordrucke des Versorgungsamtes vorhält, sie an Betroffene ausgibt, die ausgefüllten Vordrucke durchsieht oder beim Ausfüllen der Vordrucke berät, über die Einbringung von Nachweisen informiert und schließlich die vollständigen Anträge an das Versorgungsamt weiterleitet.

In diesen Fällen fehlt es an einer selbstständigen Vertretung durch die Schwerbehindertenvertretung. Das Gleiche gilt entsprechend für die Information über Rechtsmittelbehelfe (Widersprüche, Klagen, Berufungen, vgl. Br 1982, 84). Auch hier kommt es entschieden darauf an, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht für den behinderten Menschen tätig wird, sondern ihn informiert.

Auch wenn die Schwerbehindertenvertretung bei der Antragstellung, bei der Einlegung von Widersprüchen usw. nur von Fall zu Fall tätig wird im Sinne einer selbstständigen Betätigung, so liegt ebenfalls keine Geschäftsmäßigkeit i. S. d. Rechtsberatungsgesetzes vor. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es um den Antrag auf Feststellung für einen im Schriftverkehr unbeholfenen Betroffenen geht. In diesem Fall handelt es sich um einen aus besonderen Gründen ausgeübten Einzelfall.

Grundsätzlich sollte die Schwerbehindertenvertretung bei der Erteilung von Rechtsauskünften eher zurückhaltend sein und eher an Rechtsauskunftsstellen bei Verbänden oder Gewerkschaften verweisen (Schimanski, GK-SGB IX, § 95 Rn. 24).

Rechtsberatung

Geschäftsmäßigkeit

Selbstständige Vertretung

Rechtsauskünfte

7.2 Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung

Individuelle Anpassung

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen bedeutet, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen dem Menschen angepasst werden müssen und nicht umgekehrt. Für die Schwerbehindertenvertretung heißt dies, Schwachstellen, die Auslöser für Probleme werden können, zu erkennen und rechtzeitig – vor Eintreten von Schwierigkeiten – initiativ tätig zu werden.

Indem der Arbeitsplatz den Bedürfnissen des jeweiligen Arbeitnehmers angepasst wird, können Probleme und Konflikte vermieden werden, die zu einem späteren Zeitpunkt vielleicht nur noch mit großem Aufwand oder gar nicht mehr zu lösen sind (s. S. 51, 7.6 Prävention und s. S. 57, 7.7 Kündigungsschutz).

Begehungen

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist es unbedingt erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb oder der Dienststelle und ihre Arbeitsplätze kennt. Regelmäßige Betriebsbegehungen und ein Überblick über die vorhandenen Arbeitsplätze helfen dabei (s. S.76 f 9.4 Aufbau einer Kartei der schwerbehinderten Menschen). Häufig sind es die schwerbehinderten Beschäftigten selber oder auch ihre Vorgesetzten, die konkrete Hinweise für den Arbeitsplatz oder den Arbeitsablauf geben können.

Professioneller Rat

Es ist wichtig, die Art und das Ausmaß der Einschränkungen abzuschätzen. Erst dann kann festgelegt werden, ob und welche Hilfemaßnahmen geeignet sind. Um hierbei zu einer treffenden Einschätzung und dann zu einer guten Lösung zu kommen, sollte professioneller Rat eingeholt werden. Hier helfen der Betriebsarzt, ein arbeitsmedizinischer Dienst oder die beratenden Ingenieure des Integrationsamtes. Am Arbeitsplatz direkt wird dann nach einer Analyse des Problems ein geeigneter Vorschlag zur technischen Anpassung, zur organisatorischen oder inhaltlichen Gestaltung entwickelt und vorgeschlagen.

Abstimmung im Betrieb

Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes sollte der schwerbehinderte Arbeitnehmer immer eng mit eingebunden sein. Das Vorgehen sollte auch mit dem Arbeitgeber bzw. dem Beauftragten des Arbeitgebers und dem Betriebs- oder Personalrat abgestimmt werden.

Finanzielle Hilfen für die behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen können vom Integrationsamt im Rahmen der begleitenden Hilfe oder durch den Rehabilitationsträger (z.B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger) gewährt werden.

7.3 Konflikte am Arbeitsplatz

Konflikte ergeben sich oft aus Vorbehalten gegenüber schwerbehinderten Menschen. Häufig wird auch die Notwendigkeit behinderungsbedingter Sonderregelungen, wie beispielsweise Zusatzurlaub oder das Verbot schwer zu heben, von manchen nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen nicht eingesehen. Bei seelischen Erkrankungen und Suchterkrankungen wird das von der Norm abweichende Verhalten eines schwerbehinderten Menschen als Provokation empfunden.

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

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

Für das Vermitteln in Konfliktsituationen kann man grundsätzlich empfehlen:

- Einzelgespräche führen, sowohl mit dem betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter als auch mit dem jeweiligen Konfliktpartner, um die Gründe für die Konfliktsituation herauszufinden.
- Das Ziel der Schwerbehindertenvertretung sollte es sein, 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 für die Beteiligten zu einer von allen 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.

Zur Vorbereitung auf diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenvertretung auch das Fortbildungsangebot des Integrationsamtes nutzen. Zum Thema „Vermitteln in Konfliktsituationen“ werden mehrtägige, von qualifizierten Referenten durchgeführte Veranstaltungen angeboten.

7.4 Qualifizierung am Arbeitsplatz

Die ständige Anpassung an technische Veränderungen oder auch die Folgen einer betrieblichen Umstrukturierung können vielfach nur durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen bewältigt werden. Schwerbehinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch, bei betrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung berücksichtigt zu werden (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 und 3 SGB IX). Für den öffentlichen Dienst konkretisiert der Fürsorgeerlass die Fortbildungsansprüche. Eine Integrationsvereinbarung kann ebenfalls dazu Regelungen treffen.

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

Die Vertrauensperson sucht das Gespräch mit dem Arbeitgeber, um ihn von der Wichtigkeit der Weiterbildung zu überzeugen. Schließlich liegt es auch in seinem Interesse qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen zu haben. Im Vorfeld zu diesem Gespräch sollte die Vertrauensperson mit dem Integrationsamt gesprochen

Vermitteln

Fortbildung

Rechtsanspruch

haben, um zu klären, ob und welche finanzielle Förderung geleistet werden kann.

7.5 Besetzung freier Arbeitsplätze

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob er einen freien Arbeitsplatz, den er wieder besetzen möchte, mit einem schwerbehinderten Arbeitssuchenden besetzen kann (vgl. § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Dafür nimmt der Betrieb rechtzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf und holt Vermittlungsvorschläge ein. Hier setzt dann auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung an.

Die Schwerbehindertenvertretung sollte mit der Personalabteilung klären, ob sie Einblick in die – wenn vorhanden – Arbeitsplatzdatei/Arbeitsplatzkartei erhält. Dort findet man Arbeitsplatzbeschreibungen und Informationen zu den besonderen Erfordernissen, die ein Arbeitnehmer auf dem jeweiligen Arbeitsplatz erfüllen muss. Diese Informationen können ein detailliertes Anforderungsprofil darstellen, das es den Vermittlern der schwerbehinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit ermöglicht, einen geeigneten schwerbehinderten Arbeitssuchenden zu finden und zu vermitteln.

Eine Schwerbehindertenvertretung kann aber auch schon vor konkreten Plänen des Arbeitgebers aktiv werden. Sie sollte sich einen Überblick über den Personalbedarf machen und sich erkundigen, wie sich die Situation im Hinblick auf die Besetzung von z. B. Ausbildungsstellen gestaltet. Ganz wichtig ist es hierbei, dass die Schwerbehindertenvertretung versucht, bestehende Vorbehalte zu entkräften, indem sie auf positive Erfahrungen mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen aufmerksam macht.

Wenn es zu Einstellungen kommt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich zu informieren und sie am Bewerbungsverfahren zu beteiligen (vgl. § 81 Abs.1 Satz 6 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht die Bewerbungsunterlagen einzusehen und an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Dies gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ablehnt.

In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass das Einsichtsrecht in die Bewerbungsunterlagen auch hinsichtlich der nichtbehinderten Mitbewerber besteht (Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 81 Rn. 33). Denn die Schwerbehindertenvertretung kann sich ein eigenes Bild von der Eignung des schwerbehinderten Bewerbers nur dann machen, wenn sie ihn mit den nicht behinderten Bewerbern vergleicht. Dieser Vergleich setzt die Kenntnis von den Bewerbungsunterlagen der Mitbewerber voraus.

Das Einsichtsrecht der Schwerbehindertenvertretung ist eingeschränkt auf die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen. Damit wird dem Persönlichkeitsschutz des Bewerbers Rechnung getragen. Unter „entscheidungsrelevant“ sind nur die Teile der Beurteilung der fachlichen Eignung der Bewerber zu verstehen, z. B. Nachweise der Qualifikation, der Ausbildung, der bisherigen Tä-

Vermittlungsvorschläge

Einstellung

Eignung

tigkeiten sowie – falls vorhanden – Angaben über die Art und Schwere der Behinderung.

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung über seine Entscheidung bezüglich des Bewerberkreises sofort zu informieren. Wenn die Schwerbehindertenvertretung mit der Entscheidung des Arbeitgebers über die Auswahl des Bewerbers nicht einverstanden ist und der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, so kann die Schwerbehindertenvertretung in einem Erörterungstermin vom Arbeitgeber verlangen, dass er ihr seine Entscheidung begründet.

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

Eine Vorauswahl der Bewerbungen durch den Arbeitgeber ist unzulässig. Das Verfahren ist für alle Bewerbungen gleich. Es darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschreibungen und solchen, die ohne Aufforderung an den Arbeitgeber gerichtet wurden, und es ist auch unerheblich, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt.

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

Wenn ein schwerbehinderter Bewerber besonders geeignet erscheint, kann der Betriebs- oder Personalrat die Schwerbehindertenvertretung unterstützen, indem er die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Bewerbers verweigert.

7.6 Prävention (§ 84 SGB IX)

Das Instrument der Prävention wurde zum 1.10.2000 mit dem „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen“ neu eingeführt. Ziel ist es, durch die gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten Arbeitsverhältnisse auf Dauer zu sichern, weil die Erfahrungen zeigen, dass sehr viele Abgänge in die Arbeitslosigkeit immer noch aus Krankheitsgründen erfolgen. Die Regelungen verschaffen der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz einen höheren Stellenwert, indem alle Beteiligten zu entsprechenden Maßnahmen verpflichtet werden.

Im Zusammenhang mit der Prävention besteht die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung einerseits darin, bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig mit dem Arbeitgeber, dem Integrationsamt und ggf. dem Betriebs- bzw. Personalrat nach Möglichkeiten und

Erörterung

Bewerbungen

**Sicherung von
Arbeitsverhältnissen**

Überwindung der Arbeitsunfähigkeit

allen zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie möglichen finanziellen Leistungen zu suchen, mit denen die Schwierigkeiten überwunden werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Andererseits obliegt es der Schwerbehindertenvertretung, im Falle einer bereits eingetretenen Arbeitsunfähigkeit, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person zusammen mit dem Arbeitgeber und ggf. dem Betriebsarzt Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement, siehe S. 54).

7.6.1 Betriebliche Prävention (§ 84 Abs. 1 SGB IX)

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

Keine Prävention

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

Die wichtigsten Fälle personenbedingter Schwierigkeiten sind krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Minderleistung, die für den Arbeitgeber betriebliche und wirtschaftliche Belastungen haben können. Ebenso wie personenbedingte Schwierigkeiten haben verhaltensbedingte Schwierigkeiten ihre Ursache in der Person des Arbeitnehmers. Verhaltensbedingte Schwierigkeiten setzen deshalb regelmäßig ein Fehlverhalten des schwerbehinderten Arbeitnehmers voraus, z. B.: Arbeitsverweigerung, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, chronische Unpünktlichkeit, Störung des Betriebsfriedens.

Betriebsbedingte Schwierigkeiten dagegen liegen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Auftragsmangel, Produktionsstörungen und Änderungen der Betriebsabläufe stellen Schwierigkeiten dar, die den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährden können.

Betriebsbedingte Kündigungen

Betriebsbedingte Kündigungen, die sich aus der Anpassung des Personalbestandes an die wirtschaftliche Entwicklung ergeben, können auch weiterhin vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, ohne dass er im Vorfeld die Präventionsvorschrift berücksichtigen muss.

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

Überblick Prävention i. S. v. § 84 Abs. 1 SGB IX

Bei Gefährdung des
Arbeitsverhältnisses aufgrund von
persönlichen oder
verhaltensbedingten oder
betriebsbedingten Schwierigkeiten

schaltet der Arbeitgeber ein
Schwerbehindertenvertretung
Betriebs-/Personalrat
Integrationsamt

Mit dem Ziel:
Beseitigung der Schwierigkeiten
und dauerhafte Sicherung des
Arbeitsverhältnisses

Überblick Prävention i. S. v. § 84 Abs. 2 SGB IX

Voraussetzung:
Mitarbeiter/in ist sechs Wochen ununterbrochen „AU“* oder
wiederholt „AU“* innerhalb eines Jahres

Arbeitgeber wird tätig: Einholung der Zustimmung des Betroffenen

Beteiligung von Mitarbeiter/in,
Betriebs-/Personalrat, Schwerbehinder-
tenvertretung (nur bei sbM**),
ggf. Werks- oder Betriebsarzt

Betroffener lehnt die Maßnahme ab.
Entscheidung des Betroffenen wird vom
Arbeitgeber protokolliert. Weitere
Maßnahmen finden nicht statt.

Hinzuziehung der Gemeinsamen
Servicestelle und ggf. Integrationsamt
(nur bei sbM) und Erbringung von
Leistungen

Mit dem Ziel:
Ergreifen von Maßnahmen zur Überwindung der
Arbeitsunfähigkeit, zur Vermeidung erneuter Arbeits-
unfähigkeit und damit zum Erhalt des Arbeitsplatzes

*AU = Arbeitsunfähigkeitsmeldung **sbM = schwerbehinderter Mensch

Lösungen für den Einzelfall

§ 84 Abs. 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber über die Unterrichtung und Anhörung hinaus zur Erörterung und stärkt damit die Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass die Schwerbehindertenvertretung als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebes bzw. der Dienststelle in der Lage ist, die konkrete Situation kompetent einzuschätzen und erste Lösungsansätze aufzuzeigen. Aufgrund der Nähe zu den schwerbehinderten Beschäftigten hat die Schwerbehindertenvertretung einen genauen Einblick in die Problematik des Einzelfalles. Von daher wird es in der Praxis häufig der Fall sein, dass die Schwerbehindertenvertretung als erste auf Schwierigkeiten aufmerksam wird und diese an den Arbeitgeber heranträgt. Die Schwerbehindertenvertretung ist auch in der Lage, die möglichen Hilfen zur Abwendung der Schwierigkeiten ins Gespräch zu bringen, Kontakte herzustellen und bei der konkreten Umsetzung mitzuwirken

Maßnahmenkatalog

Es sollen alle Möglichkeiten erörtert werden, die geeignet sind und zur Verfügung stehen, um die zu einer möglichen Gefährdung des Arbeitsplatzes führenden Schwierigkeiten zu beseitigen. Darunter fallen sowohl innerbetriebliche Maßnahmen wie auch außerbetriebliche Hilfen, z. B.

- zeitliche Änderungen (z. B. Änderung der Arbeitszeiten, Teilzeit),
- inhaltliche Änderungen (z. B. Änderung der Tätigkeiten),
- technische Veränderung des Arbeitsplatzes (z. B. Einsatz von Arbeitshilfen),
- zeitweise Unterstützung am Arbeitsplatz durch die Fachkräfte des Integrationsfachdienstes,
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz,
- Qualifizierungsmaßnahmen,
- Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin,
- unter bestimmten Umständen Gewährung von Minderleistung an den Arbeitgeber.

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

7.6.2 Prävention im Krankheitsfalle/Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Die Regelung zur betrieblichen Prävention ist für die Fälle der Arbeitsunfähigkeit oder der Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen mit der Novellierung des SGB IX zum 1.5.2004 erweitert und konkretisiert worden.

Arbeitsunfähigkeit

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen bzw. wiederholt arbeitsunfähig, soll der Arbeitgeber tätig werden, in dem er nach Möglichkeiten sucht, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, präventive Maßnahmen zu ergreifen, betrifft nicht nur den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen, sondern aller Mitarbeiter.

Die Prävention ist damit in erster Linie Aufgabe des Arbeitgebers, so dass die Initiative für Ergreifung der Maßnahmen von ihm ausgeht. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes schaltet der Arbeitgeber Interessenvertretungen erst ein, wenn ihm die dafür notwendige Zustimmung der betroffenen Person vorliegt. Schaltet der Arbeitgeber die Interessenvertretung ohne die vorherige Zustimmung des betroffenen Menschen ein, kann er sich schadenersatzpflichtig machen (vgl. § 823 Abs. 2 BGB).

Mit Zustimmung und Beteiligung des Betroffenen und unter Einbeziehung des Betriebs- und Personalrates bzw. der Schwerbehindertenvertretung werden sodann präventive Maßnahmen erläutert, die die Erhaltung des Arbeitsplatzes ermöglichen sollen. Soweit es erforderlich ist, kann der Betriebs- oder Werksarzt hinzugezogen werden.

Verweigert die betroffene Person die Zustimmung zur Kontaktaufnahme mit den genannten Stellen, die zum Zwecke der Erörterung von Hilfemöglichkeiten zur Abwendung einer möglichen Arbeitsplatzgefährdung eingeschaltet werden sollen, verzichtet sie auf Hilfeangebote und hat im Falle einer tatsächlichen Gefährdung die Nachteile ihrer fehlenden Mitwirkung zu tragen.

Kommen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit Leistungen zur Teilhabe in Betracht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die örtlichen Servicestellen der Rehabilitationsträger (vgl. S. 40, 5.2.6 Gemeinsame Servicestellen der Rehabilitationsträger), bei schwerbehinderten Menschen das Integrationsamt hinzuzuziehen.

Damit soll zum einen sichergestellt werden, dass alle für den konkreten Einzelfall in Frage kommenden und zur Verfügung stehenden Hilfen benannt und erörtert werden. Zum anderen soll dadurch auch eine Interessenabwägung gewährleistet sowie die Koordination und Umsetzung von möglichen Hilfen unverzüglich eingeleitet werden.

Für die Interessenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretung besteht gemäß § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX das Recht, vom Arbeitgeber Klärung zu verlangen und gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Verpflichtungen im Hinblick auf das betriebliche Eingliederungsmanagement erfüllt. § 93 bzw. § 95 iVm § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX regeln die Überwachung der Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers für die Interessenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretung.

Persönlichkeitsschutz

Verweigerte Zustimmung

Übersicht zur Aufgabenverteilung des § 84 Abs. 2 SGB IX

Voraussetzung	innerhalb eines Jahres 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig oder wiederholt arbeitsunfähig
Personenkreis	alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung
Ziel	klären und alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (= Betriebliches Eingliederungsmanagement)
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> ● Arbeitgeber ● Betriebsrat/Personalrat ● Schwerbehindertenvertretung (nur bei schwerbehinderten Menschen) ● ggf. Betriebs- oder Werksarzt ● Integrationsamt (nur bei schwerbehinderten Menschen) ● Gemeinsame Servicestelle
Aufgaben Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ● führt Klärung (Maßnahmen zur Zielerreichung) herbei ● holt Zustimmung des Betroffenen ein ● schaltet Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung ein ● stellt Beteiligung des Betroffenen sicher ● klärt Betroffenen über Ziele und verwendete Daten auf ● zieht bei Bedarf Integrationsamt und Servicestellen hinzu ● führt auf Antrag von Betriebsrat/Schwerbehindertenvertretung Klärung herbei
Aufgaben Betriebsrat/Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung ● kann vom Arbeitgeber die Klärung verlangen (wenn der Betroffene der Prävention zugestimmt hat) ● überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Aufgaben Schwerbehindertenvertretung: (nur beim schwerbehinderten Betroffenen)	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung ● kann vom Arbeitgeber die Klärung verlangen (mit Zustimmung des Betroffenen) ● überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Aufgabe Betriebs- oder Werksarzt	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung
Betroffene/r	<ul style="list-style-type: none"> ● stimmt Klärung zu/lehnt Klärung ab ● wirkt bei der Klärung mit (Mitwirkungspflicht)
Integrationsamt (nur beim schwerbehinderten Betroffenen)	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung ● bietet Unterstützung im Rahmen der begleitenden Hilfe an (Beratung/Betreuung/finanzielle Hilfen) ● wirkt auf die unverzügliche Leistungserbringung hin
Örtliche Servicestellen der Rehabilitationsträger	<ul style="list-style-type: none"> ● unterstützen den Arbeitgeber bei der Zielerreichung ● bieten Unterstützung im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe (Reha-Leistungen) ● wirken auf die unverzügliche Leistungserbringung hin

7.6.3 Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren

Das SGB IX hat weder im § 84 SGB IX noch im § 156 SGB IX Regelungen getroffen für den Fall, dass ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt. Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-/Personalrat können ihre Unterrichtsrechte nur in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren durchsetzen (s. S. 64, 8.3. Durchsetzungsmöglichkeiten aus dem Gesetz heraus).

Da mit den Regelungen zur Prävention dem Verlust von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen vorgebeugt werden soll, hat die Nichtbeachtung des § 84 SGB IX für den Arbeitgeber im Kündigungsfalle Konsequenzen. Das Integrationsamt kann das Zustimmungsverfahren zu einer ordentlichen Kündigung aussetzen und vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Prävention nachholt. Lehnt ein Arbeitgeber zumutbare Maßnahmen der Prävention ab, kann die Zustimmung zur Kündigung versagt werden.

Die Regelungen zur Prävention ermöglichen aber auch eine Beschleunigung des Kündigungsschutzverfahrens, wenn das Integrationsamt frühzeitig in das Verfahren eingebunden wurde. Ist es nämlich nach Ausschöpfung aller präventiven Möglichkeiten dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten, den schwerbehinderten Menschen weiter zu beschäftigen, wird das Integrationsamt in aller Regel der Kündigung zustimmen. Die Dauer des Verfahrens verkürzt sich erheblich, da auf Seiten des Integrationsamtes die oft langwierige Sachverhaltsermittlung entfällt.

7.7 Kündigungsschutzverfahren

Wenn ein Arbeitgeber – unabhängig von den Gründen – einem schwerbehinderten Arbeitnehmer oder einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin kündigen will, hat er die Schwerbehindertenvertretung darüber unverzüglich zu informieren (s. S. 12, 1.2.6 Unterrichtspflicht des Arbeitgebers). Hier gibt es für die Schwerbehindertenvertretung – in Abhängigkeit von den Gründen für eine Kündigung – die Möglichkeit, auf Arbeitsplatz erhaltende Maßnahmen hinzuweisen. Sollte der Arbeitgeber aber an seiner Kündigungsabsicht festhalten, dann muss er vor Aussprache der Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten Arbeitnehmer beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen (s. auch Seite 51 f, 7.6 Prävention).

Wenn ein solcher Antrag beim Integrationsamt eingeht, holt das Integrationsamt dazu die Stellungnahmen von Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat ein, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Manche Schwerbehindertenvertretung erfährt leider erst durch die entsprechende Aufforderung von Seiten des Integrationsamtes, dass gegen einen schwerbehinderten Mitarbeiter ein Kündigungsverfahren eingeleitet wurde.

Bei der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung steht die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen im Vordergrund. Bei betriebsbedingten Kündigungen ist der Spielraum für den Erhalt des Arbeitsplatzes für alle Seiten deutlich geringer als bei Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Person oder dem Verhalten stehen.

**Aussetzung des
Zustimmungs-
verfahrens**

**Informations-
verpflichtung**

Stellungnahmen

Inhalte einer Stellungnahme

Wichtig ist, dass, wenn es einen Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung gibt, in der Stellungnahme darauf eingegangen wird und Vorschläge zur Lösung des Beschäftigungsproblems aufgezeigt werden. Je genauer in der Stellungnahme auf die konkreten behinderungsbedingten Schwierigkeiten und die soziale Lage eingegangen wird und je konkreter Argumente gegen eine Kündigung aufgeführt werden, desto größer ist der Einfluss auf die Entscheidung des Integrationsamtes.

Folgende Informationen sollte eine Stellungnahme enthalten:

- Informationen über den schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitsplatz,
- Informationen über den Betrieb,
- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht,
- Sachverhalt aus Sicht des schwerbehinderten Beschäftigten,
- Darstellung des Sachverhaltes aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung,
- Möglichkeiten zur Abwendung der Kündigung,
- Fazit und abschließende Beurteilung.

Wenn Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat keine Stellungnahme abgeben, entscheidet das Integrationsamt trotzdem. Es ist jedoch die Chance vertan worden, den Kündigungsgründen des Arbeitgebers entgegenzutreten.

Aufhebungsvertrag

Manche Arbeitgeber umgehen den Kündigungsschutz auf ganz legale Weise, indem sie den schwerbehinderten Menschen einen Aufhebungsvertrag anbieten. Die Konsequenzen (Verlust des Kündigungsschutzes, Sperrzeiten bei der Zahlung von Arbeitslosengeld) sind vielen Betroffenen nicht klar. Bei diesen Fragestellungen ist die Beratung für die Betroffenen durch die Schwerbehindertenvertretung besonders wichtig.

7.8 Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX)

Bisher war die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben der Initiative der Beteiligten und den Erfordernissen des Einzelfalls überlassen. Diesem Zufallsprinzip wirkt das Instrument der Integrationsvereinbarung entgegen. Die Integrationsvereinbarung führt das Führungsinstrument „Steuern über Zielvereinbarungen“ in die betriebliche Behindertenarbeit ein. Die Vorschrift wendet sich an alle Arbeitgeber, öffentlich und privat, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig i. S. des § 71 SGB IX ist oder die Beschäftigungsquote bereits erfüllt hat.

Unabhängig von Beschäftigungspflicht

Beteiligt am Abschluss einer Integrationsvereinbarung sind neben dem Arbeitgeber, der von seinem Beauftragten unterstützt wird, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- oder Personalrat. Die Beteiligten sind gleichwertige Partner, deren Aufgabe es ist, unter Einbringung von Sachkenntnissen und in Abwägung der jeweiligen – unterschiedlichen – Interessen, einen Konsens zu erzielen und sich auf Vereinbarungen zu verständigen, die von allen getragen und verantwortet werden.

Beteiligte

Die Rechtsform der Integrationsvereinbarung ist in § 83 SGB IX nicht geregelt. Sie weist inhaltliche und rechtliche Parallelen zur Betriebs-/Dienstvereinbarung i. S. d. Betriebsverfassungs- bzw. des Personalvertretungsrechts auf. Eine abgeschlossene Integrationsvereinbarung ist verbindlich. Die Verbindlichkeit gilt allerdings nur für die abschließenden Parteien; die Integrationsvereinbarung entfaltet keine Rechtswirkung für die schwerbehinderten Arbeitnehmer. Der einzelne schwerbehinderte Mensch kann keine eigenen einklagbaren Ansprüche aus der Vereinbarung herleiten.

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Initiativrecht: auf ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verhandeln. Das Initiativrecht bezieht sich ausschließlich auf die Aufnahme von Verhandlungen. Gibt es in dem Betrieb oder der Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Verhandlungen über eine derartige Vereinbarung mit dem Betriebs- oder Personalrat aufzunehmen. Weigert sich ein Arbeitgeber, Verhandlungen über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung aufzunehmen, so stellt dies keine Ordnungswidrigkeit i. S. d. § 156 SGB IX dar. Eine arbeitsgerichtliche/verwaltungsgerichtliche Klage gegen den Arbeitgeber mit dem Antrag, mit der Schwerbehindertenvertretung und/oder dem Betriebs-/Personalrat in Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung gemäß § 83 SGB IX einzutreten, ist zulässig.

Öffentliche Arbeitgeber müssen keine Integrationsvereinbarung abschließen (§ 82 Satz 4 SGB IX), wenn für die Dienststellen entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden. „Fürsorgeerlasse“ oder „Schwerbehindertenrichtlinien“ erfüllen die Anforderungen mangels konkreter Ausgestaltung nicht. Daher ist davon auszugehen, dass konkrete Regelungen i. S. d. § 83 SGB IX bei öffentlichen Arbeitgebern nicht bestehen.

Wenn ein Arbeitgeber über mehrere Betriebe oder Dienststellen verfügt und verbindliche übergeordnete Regelungen für alle Betriebe und Dienststellen getroffen werden sollen, dann kann eine Rahmenintegrationsvereinbarung auf Antrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung getroffen werden. Der Abschluss von individuellen Integrationsvereinbarungen vor Ort sollte durch eine Rahmenintegrationsvereinbarung zusätzlich ermöglicht werden.

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen. Die Beteiligung ist nicht zwingend vorgeschrieben. Das Integrationsamt übernimmt dabei weder die Verhandlungsführung noch die Erarbeitung der Integrationsvereinbarung; es ist auch nicht Vertragspartner beim Abschluss der Vereinbarung. Vielmehr berät das Integrationsamt die Akteure im Betrieb bzw. der Dienststelle z. B. über die einzelnen Schritte zur Erstellung einer Integrationsvereinbarung oder bei der Ausgestaltung der einzelnen, auf den Betrieb zugeschnittenen Vereinbarungen.

Das Gesetz nennt in § 83 Abs. 2 a SGB IX mögliche Inhalte für eine Integrationsvereinbarung. Diese Aufzählung der Regelungsgegenstände ist nicht abschließend; je nach den betrieblichen Erfordernissen können weitere Bereiche hinzukommen, sofern sich in Bezug auf die Eingliederung schwerbehinderter Menschen Handlungsbedarf ergibt. Das Instrument der Zielvereinbarungen verlangt – damit es auch erfolgreich ist – eine enge Orientierung an den individuellen Gegebenheiten.

Rechtscharakter

Initiativrecht

„Fürsorgeerlass“

Rahmenintegrationsvereinbarung

Moderation

Inhalte

ten des einzelnen Betriebes oder der Dienststelle. Notwendige Veränderungsprozesse müssen so betriebsnah und vor allem konkret wie möglich erfolgen.

Konkrete Zielfelder für eine Integrationsvereinbarung können sein:

- Ausbildung (schwer-)behinderter Jugendlicher
- Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, freier werdender oder neuer Arbeitsplätze
- Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen,
- Anstreben oder Halten der Beschäftigungsquote
- Beschäftigung schwerbehinderter Frauen
- Teilzeitarbeitsplätze
- Prävention/Sicherung von Arbeitsplätzen
- Gesundheitsförderung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Hinzuziehung des Betriebs- oder Werksarztes
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und zum betrieblichen Umfeld
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften
- Qualifizierung der behinderten Beschäftigten
- Kooperation innerhalb des Integrationsteams
- Qualifizierung des Integrationsteams
- Einschaltung externer Stellen

Eine Möglichkeit einen Arbeitgeber zu verpflichten, eine Integrationsvereinbarung mit einem bestimmten konkreten Inhalt abzuschließen, gibt es nicht. Da Verstöße des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus § 83 SGB IX nicht einmal als Ordnungswidrigkeit geahndet werden können, ist das Verhalten des Arbeitgebers auch insoweit gerichtlicher Kontrolle entzogen. Das Arbeits- oder Verwaltungsgericht kann dem Arbeitgeber nicht den Text einer Integrationsvereinbarung vorgeben und ihn zur Unterschrift verpflichten.

Weder der Schwerbehindertenvertretung noch dem Betriebs- oder Personalrat stellt das SGB IX oder andere Vorschriften ein Instrument zur Durchsetzung der Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung zur Verfügung. Möglich wäre aber die Einleitung eines freiwilligen Einigungsstellenverfahrens (§ 76 Abs. 6 BetrVG). Die Einigungsstelle kann aber nur tätig werden, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrer Einschaltung einverstanden sind. Ist die Einschaltung erfolgt und ist ein Spruch der Einigungsstelle gefällt, so ersetzt dieser die Einigung zwischen den Vereinbarungspartnern nur, wenn diese sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben. Eine gerichtliche Prüfung des Spruchs der Einigungsstelle durch ein Arbeitsgericht oder Verwaltungsgericht ist nicht möglich, weil die Einigungsstelle einen eigenen Gestaltungs- und Ermessensspielraum hat, der innerhalb seiner Grenzen nicht gerichtlich nachgeprüft werden darf.

Die abgeschlossene Integrationsvereinbarung ist der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, zu übermitteln. Durch die dem Arbeitgeber auferlegte Berichtspflicht im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung (§ 83 Abs. 3 SGB IX) soll der Prozess der Zielerreichung regelmäßig beobachtet und nachgehalten werden.

Keine gerichtliche Kontrolle

Einigungsstellenverfahren

Berichtspflicht

Eine Arbeitshilfe zur Erstellung einer Integrationsvereinbarung finden Sie unter 9.2, S. 70 ff.

7.9 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen.

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

Das in § 95 Abs. 6 SGB IX garantierte Recht, eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen durchführen zu können, sollte deshalb für jede Schwerbehindertenvertretung eine Verpflichtung sein.

In der Regel wird eine Versammlung im Jahr durchgeführt. Darüber hinaus bietet das SGB IX mit der Formulierung „mindestens einmal im Jahr“ aber auch die Möglichkeit, weitere Versammlungen durchzuführen, wenn dafür die betriebliche Notwendigkeit besteht, z. B. Stilllegung von Betriebsteilen, bevorstehende Betriebsauflösungen oder Privatisierungen im öffentlichen Dienst.

Für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen gelten ansonsten die gleichen Verfahrensvorschriften wie für Betriebs- und Personalversammlungen. Das bedeutet unter anderem auch, dass auf Wunsch von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen oder des Arbeitgebers eine Versammlung einzuberufen ist. Der beantragte Beratungsgegenstand ist von der Schwerbehindertenvertretung auf die Tagesordnung zu setzen (§ 43 Abs. 3 BetrVG, § 49 Abs. 2 BPersVG).

Eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen ist nicht öffentlich. Einzuladen sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Betriebs- oder Verwaltungsangehörigen. Der Arbeitgeber ist nicht nur einzuladen, er hat die Pflicht auf der Versammlung etwas zur Situation der schwerbehinderten Beschäftigten in seinem Betrieb oder Dienststelle zu berichten (§ 83 Abs. 3 SGB IX). Die anderen Mitglieder des Integrationsteams, mindestens aber Betriebs- oder Personalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers sind einzuladen. Referenten zu verschiedenen Themen können eingeladen werden, z. B. Integrationsamt, Rentenberater, Integrationsfachdienst.

Weitere Informationen zur Durchführung einer Versammlung finden Sie unter 9.3, ab S. 73.

Öffentlichkeitsarbeit

**Mindestens
einmal im Jahr**

Nicht öffentlich

Gäste

7.10 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen

Beteiligung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen (siehe auch S. 15, 1.2.10 Teilnahmerecht). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, auf denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst die Beteiligung an der Beratung. Sie kann sich in der Sitzung zu allen Fragen und anstehenden Punkten äußern und ihr ist bei Bedarf das Wort zu erteilen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen teilnehmen und erhält wie die teilnehmenden Mitglieder ein Protokoll.

Protokoll

Einladung

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

Eigene Tagesordnungspunkte

Die Schwerbehindertenvertretung kann selber Tagesordnungspunkte einbringen und sich in den Sitzungen zu jedem Punkt äußern, nicht nur zu denen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Die Sitzungen sind eine Gelegenheit, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe besonders betreffen, vorzubringen.

Ausschüsse

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

- Arbeitsschutzausschuss mit der Aufgabe: Vermeidung von Unfallgefahren und gesundheitlichen Belastungen, Arbeitsplatzgestaltung
- Personalausschuss mit der Aufgabe: u. a. Erhalt von Arbeitsplätzen, Umsetzungen, Rehabilitationsmaßnahmen
- Sozialausschuss mit der Aufgabe: u. a. Unterstützung im Krankheitsfalle, Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, Betriebsrenten
- Wirtschaftsausschuss mit der Aufgabe: u. a. Rationalisierungsmaßnahmen, betriebliche Strukturveränderungen

Regelmäßige Gespräche

Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Besprechungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung hinzu zu ziehen. Die „Monatsbesprechungen“ nach dem BetrVG (§ 74 Abs. 1) oder die „Vierteljahresgespräche“ nach den Personalvertretungsgesetzen dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 95 Abs. 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht.

Sozialpläne

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an der Erarbeitung von Sozialplänen ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, die Schwerbehindertenvertretung kann aber beratend teilnehmen.

8. Voraussetzungen für die Arbeit – Durchsetzungsstrategien

Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit als Schwerbehindertenvertretung ist natürlich ein großes persönliches Engagement und der persönliche Einsatz. Um diese Aufgabe erfüllen zu können und den Anforderungen gerecht zu werden, gibt es noch eine Reihe von Kontakten und Hilfen, die der Schwerbehindertenvertretung helfen, die Aufgaben erfolgreich zu erfüllen und ihr Mittel an die Hand geben, die Interessen der schwerbehinderten Menschen 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 Schwerbehindertenvertretung nur eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter zur Seite.

Dennoch ist die Schwerbehindertenvertretung kein Einzelkämpfer. Sie erhält Unterstützung durch den Arbeitgeber und ist ein Mitglied des Integrationsteams. Daher ist es für die Schwerbehindertenvertretung wichtig, die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers zu schaffen. Die Vertrauensperson sollte mit den anderen Mitgliedern des Integrationsteams die jeweiligen Aufgaben, Rechte und Pflichten und Vorstellungen über die Zusammenarbeit besprechen. Vorteilhaft ist es, wenn Vereinbarungen getroffen werden über einen regelmäßigen Informationsaustausch, die Abstimmung von Zuständigkeiten und die Koordination der Arbeit untereinander. Je enger die tägliche Zusammenarbeit ist, desto effektiver kann die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgaben erfüllen.

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

Natürlich hält die Schwerbehindertenvertretung Kontakt zum Arbeitgeber über die Monats- oder Vierteljahresgespräche, dennoch ist es gerade für neugewählte Schwerbehindertenvertretungen wichtig, dass das Gespräch gesucht wird, um eine gegenseitige vertrauensvolle Basis zu schaffen. Auch für den Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, mit wem er zusammenarbeitet. Die Vertrauensperson sollte bereit sein, gegenüber dem Arbeitgeber Meinungen, von denen sie überzeugt ist, zu vertreten. Selbst bei sehr überzeugenden Argumenten der Arbeitgeberseite sollten diese gründlich hinterfragt werden.

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

Kein Gremium

Vereinbarungen

Kontakte im Betrieb

Stufenvertretung

Schulungen

Auch der Besuch von Schulungen des Integrationsamtes dient nicht nur der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung, er bietet auch einen praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen, Betriebs- oder Personalräten, Beauftragten des Arbeitgebers und Behördenvertretern.

Arbeitsgemeinschaften

In vielen Regionen gibt es Arbeitskreise oder Arbeitsgemeinschaften, in denen sich die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zusammenschließen und untereinander austauschen können. Daneben sind die externen Partner wie Integrationsamt, Agentur für Arbeit und Versorgungsamt kompetente Ansprechpartner.

Initiativrecht

8.2 Integrationsvereinbarung

Mit dem Instrument der Integrationsvereinbarung (§ 83 SGB IX) hat die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, aktiv die Integration schwerbehinderter Menschen mitzugestalten. Die Einführung der Integrationsvereinbarung hat die Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung deutlich erweitert. Sie hat das Initiativrecht auf Verhandlungen über eine Vereinbarung. Auf ihren Antrag erfolgen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, den Betriebs- oder Personalräten und dem Beauftragten des Arbeitgebers. Die Integrationsvereinbarung enthält möglichst konkrete Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen.

Wie die vereinbarten Ziele voranschreiten, wird auf der Versammlung der schwerbehinderten Menschen erörtert. Hier berichtet der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen stehen (zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung siehe 9.2, S. 70 ff).

8.3 Durchsetzungsmöglichkeiten aus dem Gesetz

8.3.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs- oder Personalrates

Wochenfrist

Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebs- oder Personalrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihr vertretenen beschäftigten schwerbehinderten Menschen, oder ist sie nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss des Betriebs- oder Personalrates für eine Woche auszusetzen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Dem Antrag ist stattzugeben. Die Aussetzung des Beschlusses hat jedoch leider keine aufschiebende Wirkung. Innerhalb der Wochenfrist kann die Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versuchen, den Personal- oder Betriebsrat zu einer Meinungsänderung zu bewegen.

8.3.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers

Wird die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber nicht beteiligt oder rechtzeitig und umfassend informiert, so ist die Durchführung oder Vollziehung des Arbeitgebers auszusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beteiligung innerhalb von 7 Tagen nachzuholen. Erst danach (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX) ist endgültig zu entscheiden. Die Aussetzung ist nicht von einem förmlichen Antrag der Schwerbehindertenvertretung abhängig.

Diese Durchsetzungsmöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung kommt insbesondere dann vor, wenn sie von Entscheidungen des Arbeitgebers erst in der Sitzung des Betriebs- oder Personalrates erfährt. In diesem Zusammenhang gilt zu beachten, dass bereits die Vorlage für die betriebliche Interessenvertretung eine Entscheidung darstellt. Denn die Schwerbehindertenvertretung hat in einem solchen Falle nicht mehr die Möglichkeit zu agieren und im Interesse der von ihr vertretenen Personen die Entscheidung zu beeinflussen, wie es in § 95 Abs. 2 SGB IX vorgeschrieben ist.

8.3.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt selbstständig einen Teil der im Betrieb oder der Dienststelle Beschäftigten. Damit hat die Schwerbehindertenvertretung einen von der Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates unabhängigen Anspruch darauf, ihre Rechte aus ihrer Amtstätigkeit heraus gegenüber dem Arbeitgeber gerichtlich durchzusetzen. Das Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz hat die „Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretung“ ausdrücklich in den Katalog der Beschlussverfahren aufgenommen. Das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren gilt nach der Novellierung des Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetzes sowohl für die Privatwirtschaft wie auch für den Öffentlichen Dienst (vgl. § 83 Abs. 2 BPersVG).

Die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in den Zuständigkeitskatalog des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens sichert der Schwerbehindertenvertretung die Kostenfreiheit des Verfahrens zu. Wären diese Regelungen nicht getroffen worden, so müsste die Schwerbehindertenvertretung im Falle eines Unterliegens im Rechtsstreit persönlich für die Kosten aufkommen.

8.3.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

Als allerletzte Möglichkeit sollte die Schwerbehindertenvertretung die Bestimmungen über Ordnungswidrigkeiten des § 156 SGB IX sehen. Der Gesetzgeber stellt hier vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße des Arbeitgebers gegen das SGB IX unter Strafe. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um einen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst oder der privaten Wirtschaft handelt.

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

7-Tage-Frist

Eigener Anspruch

Kosten

**Vorsatz oder
Fahrlässigkeit**

Verjährung

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

Zuständige Verwaltungsbehörde ist die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Adressaten der Ordnungswidrigkeiten sind die Arbeitgeber oder die für den Arbeitgeber handelnden Personen (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Personalchefs etc). Im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte mit dieser Möglichkeit der Interessendurchsetzung sehr sensibel umgegangen werden. In jedem Fall sollte eine Absprache mit dem Betriebs- oder Personalrat erfolgen.

Frist

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

9. Service

9.1 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

1. Schwerbehindertenvertretung

1.1 Persönliche Rechtsstellung

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

1.2 Rechte und Befugnisse

1.1 Initiativrechte

Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern, Interessen der schwerbehinderten Menschen vertreten	§ 95 Abs. 1	SGB IX
Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen	§ 95 Abs. 6	SGB IX
Einflussnahme auf Tagesordnung der Sitzung BR/PR	§ 95 Abs. 4	SGB IX
Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung	§ 83 Abs. 1	SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 84 Abs. 2	SGB IX

1.3 Anhörungsrecht

In allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen vor Entscheidung des Arbeitgebers	§ 95 Abs. 2	SGB IX
--	-------------	--------

Persönliche
Rechtsstellung

Initiativrecht

Anhörungsrecht

Beteiligungsrechte

1.4 Beteiligungsrechte

unverzögliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren	§ 95 Abs. 2	SGB IX
Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1	§ 95 Abs. 2 S. 3	SGB IX
Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit	§ 95 Abs. 2 S. 4	SGB IX
Einsicht in Bewerbungsunterlagen	§ 95 Abs. 2 S. 3	SGB IX
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	§ 95 Abs. 2 S. 3	SGB IX
Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren	§ 87 Abs. 2	SGB IX
Beratende Teilnahme an allen Sitzungen des BR/PR und deren Ausschüsse	§ 95 Abs. 4	SGB IX
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers	§ 95 Abs. 2 S. 2	SGB IX
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des BR/PR	§ 95 Abs. 2 S. 2	SGB IX
Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen i.S. von § 74 Abs. 1 BetrVG/§ 66 Abs. 1 BPrsVG (Monats-/Vierteljahresgespräch mit dem Arbeitgeber)	§ 95 Abs. 5	SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 Abs. 1	SGB IX
Teilnahme- und Rederecht bei Personal-/Betriebsversammlungen in Betrieben und Dienststellen, für die die Vertrauensperson zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser nicht angehört.	§ 95 Abs.8	SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 84 Abs. 2 S. 7	SGB IX
Verhandlung mit Arbeitgeber und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Abs. 2 S. 2	SGB IX

2. Betriebs- und Personalrat

Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Beschäftigungspflicht	§ 71 und 72	SGB IX
Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern sowie auf die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation hinwirken	§ 81 Abs. 1 § 93/§ 84 § 80 § 68	SGB IX SGB IX BetrVG BPersVG
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 Abs. 1	SGB IX
Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Abs. 1 S. 3	SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 84 Abs. 2	SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 84 Abs. 2 S. 7	SGB IX

Rechte und Pflichten von Betriebs- und Personalrat

Verhandlung mit Arbeitgeber und SBV über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Abs. 2 S. 2	SGB IX
Zusätzlich im Öffentlichen Dienst:	§ 82	SGB IX
<ul style="list-style-type: none"> • frühzeitige Meldung frei werdender/neu zu besetzender/neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit • die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch 		

3. Arbeitgeber

Weitergabe des Verzeichnisses der schwerbehinderten Menschen	§ 80 Abs. 2	SGB IX
Beschäftigungspflicht ab 20 Arbeitsplätzen	§ 71 Abs. 1 § 81 Abs. 3	SGB IX
Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen	§ 71 Abs. 1 S. 2	SGB IX
Beschäftigungspflicht besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen	§ 72	SGB IX
Prüfpflicht bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen	§ 81 Abs. 1 S. 1	SGB IX
Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit	§ 81 Abs. 1 S.2	SGB IX
Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen	§ 81 Abs. 1 S. 4	SGB IX
Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und BR/PR	§ 81 Abs. 1 S. 6	SGB IX
Ggf. Erörterung mit Schwerbehindertenvertretung und BR/PR	§ 81 Abs. 1 S. 7	SGB IX
Anhörung des/der schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin	§ 81 Abs. 1 S. 8	SGB IX
Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über die Entscheidung bezüglich des/der Bewerbers/in	§ 81 Abs. 1 S. 9	SGB IX
Meldepflicht (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 82 S. 1	SGB IX
Einladung zu Vorstellungsgesprächen (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 82 S. 2	SGB IX
Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Abs. 1 S. 1	SGB IX
Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen	§ 81 Abs. 2	SGB IX
Einleitung präventiver Maßnahmen	§ 84 Abs. 1, 2	SGB IX
Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen	§ 81 Abs. 5	SGB IX
Berichterstattung auf Versammlung der schwerbehinderten Menschen	§ 83 Abs. 3	SGB IX
Anzeigepflicht gegenüber Integrationsamt bei Einstellung auf Probe und Entlassung vor Ablauf von 6 Monaten	§ 90 Abs. 3	SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers

**Rechte der
schwerbehinderten
Menschen**

Anhörung der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren vor Entscheidung	§ 95 Abs. 2	SGB IX
Anträge auf Zustimmung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt	§ 85, 91, 92	SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 99 Abs. 1	SGB IX
Bestellung eines Beauftragten/einer Beauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen	§ 98	SGB IX
Verhandlung mit SBV und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Abs. 2 S. 2	SGB IX

4. Schwerbehinderte Menschen

Anhörung im Einstellungsverfahren	§ 81 Abs. 1 S. 8	SGB IX
Entschädigungsanspruch bei Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot	§ 81 Abs. 2	SGB IX
Teilzeit (kein Rechtsanspruch)	§ 81 Abs. 5	SGB IX
Anspruch auf Beschäftigung nach Fähigkeiten und Kenntnissen	§ 81 Abs. 4 Nr. 1	SGB IX
Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 81 Abs. 4 Nr. 2	SGB IX
Erleichterungen bei Besuch von außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 81 Abs. 4 Nr. 3	SGB IX
Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplatz, -umfeld, -organisation und -zeit	§ 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5	SGB IX

9.2 Schritte zur Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung

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

- Das neue Instrument muss von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance akzeptiert sein.
- Alle Partner müssen sich auf den Veränderungsprozess aktiv einlassen.
- Die teilweise unterschiedliche Interessenlage darf nicht zur Blockade werden. Es darf nicht um ein gegenseitiges Kräfteressen gehen.
- Größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten sind erforderlich.
- Die Zielvereinbarungen, die getroffen werden, müssen konkret, klar formuliert, realisierbar und ihre Einhaltung überprüfbar sein.
- Die Integrationsvereinbarung sollte einen überschaubaren Zeitraum umfassen und dann fortgeschrieben werden.

Voraussetzungen

1. Schritt – Gemeinsame Ausgangsbasis

Es ist wichtig, bei allen Beteiligten eine gemeinsame Ausgangsbasis herzustellen, sich auf einen „Grundkonsens“ über das Anliegen einer Integrationsvereinbarung zu verständigen. Hilfreich ist es, wenn dabei zum Beispiel folgende Fragen angesprochen werden.

- Welche Bedeutung hat die Integrationsvereinbarung für den Betrieb/die Dienststelle?
- Welche Leitlinien gelten für die Verhandlungspartner?
- Wie definieren die Partner ihre Rolle und ihre Aufgaben?
- Was erwarten sie voneinander?
- Wer unterzeichnet die Vereinbarung?
- Für welchen Zeitraum soll sie gelten? Wann ist sie zu überprüfen?

Die erarbeiteten Kernaussagen können in einer Präambel festgehalten werden.

Präambel

2. Schritt – Bestandsanalyse der augenblicklichen Situation

Eine Grundvoraussetzung für alle Veränderungsprozesse sind die sorgfältige Darstellung und Analyse der Situation. Eine umfassende Bestandsaufnahme stellt Transparenz her, deckt Schwachstellen auf und zeigt Ansatzpunkte für Veränderungen. Dabei ist es hilfreich, die Situation der schwerbehinderten Mitarbeiter auch aus deren eigener Sicht mit einzubeziehen (evtl. mittels Befragung), um Anregungen für Veränderungen zu erhalten. Schwerpunkte der Analyse können sein

Analyse

- Personalsituation mit differenzierten Angaben zu den Beschäftigten, Altersstruktur, Qualifikation, Einsatzgebiete der behinderten Beschäftigten, Ausbildungssituation usw.
- Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften.
- Überprüfen der im § 83 Abs. 2 SGB IX genannten Schwerpunkte Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit auf Verbesserungsbedarf.
- Kooperationsformen prüfen: Wer arbeitet mit wem wie zusammen?
- Wie sind die Verfahrenswege?
- Einschätzung der Gesamtsituation: Was läuft gut, weniger gut, überhaupt nicht?

Die Ist-Situation ist so darzustellen und zu bewerten, dass im Ergebnis die Schwachstellen deutlich herausgearbeitet und der notwendige Verbesserungsbedarf eindeutig ermittelt werden kann.

3. Schritt – Zielvereinbarungen

Das Kernstück der Integrationsvereinbarungen bilden die Zielvereinbarungen, die die Verhandlungspartner treffen. Auf der Basis des in der Analyse festgestellten Verbesserungsbedarfes sind erreichbare, messbare Zielvereinbarungen zu formulieren und festzulegen. Unklare, allgemeine und unverbindliche Ziele, in denen lediglich bestehende gesetzliche Regelungen wiederholt werden, sind zu vermeiden.

Ziele

Qualität

Zielvereinbarungen sollten ganz einfach

- **S** (sinnvoll)
- **M** (messbar)
- **A** (anspruchsvoll)
- **R** (realistisch)
- **T** (terminiert)

sein. Die Qualität einer Integrationsvereinbarung bemisst sich nicht am Umfang und der Anzahl der Zielvereinbarung, sondern an deren Umsetzbarkeit und der für die Beschäftigten spürbaren Wirksamkeit.

Für die Verhandlung über die Zielfelder sind folgende Fragen wichtig:

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

Das Ergebnis der Verhandlungen sollte eine Liste/ein Katalog von Zielvereinbarungen sein, die verbindlich und geeignet ist, den Integrationsprozess spürbar voranzubringen.

4. Schritt – Umsetzung der Vereinbarung

Die Vorgabe von Zielen allein reicht nicht aus, ebenso wichtig ist es, festzuhalten, wer für die Erreichung der einzelnen Ziele verantwortlich ist. Dazu sind alle Fragen zu klären, die mit der Umsetzung in Zusammenhang stehen.

- Wer kümmert sich um was, bis wann und mit wem?

Im Ergebnis sind die einzelnen Ziele mit konkreten Verantwortlichkeiten, konkreten Namen, Zeitangaben usw. aufzustellen.

5. Schritt – Controlling und Berichtspflicht

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

Controlling bedeutet die zielgerichtete Beeinflussung von Arbeitsabläufen anhand eines permanent möglichen Soll-Ist-Vergleichs. Mit dieser Methode werden allen am Integrationsprozess Beteiligten die nötigen Informationen bereitgestellt, die erforderlich sind, um die Handlungen und Entscheidungen aller Beteiligten auf die Erreichung der festgelegten Ziele auszurichten und unerwünschte Nebenwirkungen zu vermeiden bzw. rechtzeitig abzustellen.

Soll-Ist-Vergleich

Eine periodische Berichtspflicht gewährleistet, dass die für die Steuerung des Integrationsprozesses erforderlichen Informationen bedarfsgerecht vorliegen.

Folgende Fragen sind dabei zu klären:

- Welche Instrumente sind geeignet, um die Zielerreichung zu überprüfen?
- Welche Informationen sind in welchen Zeiträumen wem zu übermitteln?
- Wie und an welcher Stelle erfolgt die Dokumentation?
- Wo laufen die Fäden zusammen?
- Worüber berichtet der Arbeitgeber in der Schwerbehindertenversammlung?

Im Ergebnis ist ein Konzept für Controlling und Berichtspflicht zu erstellen.

6. Schritt – Abschluss einer Integrationsvereinbarung

Die Erarbeitung einer Integrationsvereinbarung endet mit dem Abschluss einer für alle Partner verbindlichen Vereinbarung. Sie ist schriftlich niederzulegen und von dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs-/Personalrat zu unterschreiben. Vergleichbar mit den Regelungen nach § 77 Abs. 2 BetrVG ist die Bekanntgabe der abgeschlossenen Integrationsvereinbarung im Betrieb bzw. in der Dienststelle wichtig.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist ein Prozess, kein fertiges Ergebnis. Integrationsvereinbarungen sind ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. So gesehen sind Integrationsvereinbarungen keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft und angepasst werden. Regelmäßige Ergebniskontrolle, Beteiligung der Betroffenen sowie Berichterstattung im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung sind deshalb unerlässlich. Gerade weil es sich um einen Prozess handelt, ist es in Bezug auf den Gültigkeitszeitraum der Integrationsvereinbarung empfehlenswert, einen nicht allzu langen Zeitraum vorzusehen.

9.3 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen

9.3.1 Vorbereitung der Versammlung

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen kann unter einem bestimmten Motto oder Schwerpunktthema stehen. Dafür stellen eine Reihe von Organisationen und Behörden (Integrationsamt, örtliche Fürsorgestelle, Versorgungsamt, Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger) in der Regel kostenlos einen Referenten zur Verfügung. Diese Referenten können neben ihren Vorträgen auch zur Klärung von konkreten Fragen zur Verfügung stehen.

Der Termin der Versammlung sollte nach Abstimmung mit dem Arbeitgeber festgelegt werden. Er sollte zeitlich nicht zu nah an die Betriebs- oder Personalratsversammlungen gelegt werden. Wichtige betriebliche Termine und die Nähe von Feiertagen sollten mit berücksichtigt werden. Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt. Die Uhrzeit ist so zu wählen, dass möglichst alle Kolleginnen und Kollegen teilnehmen können (Schichtarbeit beachten).

Kontinuität

Motto

Termin

Barrierefreiheit

Wichtig ist, einen barrierefreien Versammlungsraum zu reservieren, in dem die Versammlung störungsfrei durchgeführt werden kann. Der Arbeitgeber muss einen Raum zur Verfügung stellen. Bei der Raumwahl ist auf eine ausreichende Größe zu achten. Es sollten Sitzgelegenheiten für alle Teilnehmer vorhanden sein. In Absprache mit den Rednern und Referenten sind die benötigten Kommunikations- und Präsentationsmöglichkeiten (Mikrofon, Verstärker, Overhead, Beamer und Notebook) zu besorgen und deren störungsfreien Betrieb während der Versammlung zu ermöglichen. Wenn es im Betrieb gehörlose oder hörgeschädigte Beschäftigte gibt, ist ein Gebärdendolmetscher zu beauftragen.

Tagesordnung

Die Tagesordnung sollte nicht überladen und abwechslungsreich sein. Ein Schwerpunkt der Tagesordnung ist der Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung. Zu den anderen Schwerpunkten sollte man eventuell frühzeitig einen Gastreferenten einladen. Als Faustregel gilt, dass die gesamte Veranstaltung 120 Minuten nicht überschreiten sollte.

Bekanntgabe

Je nach Größe des Betriebes/Dienststelle und Jahreszeit den Termin und den Veranstaltungsort der Versammlung bekannt machen. Dies kann über einen Aushang sowie im Intranet und/oder Betriebszeitung erfolgen. Alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sollten mit einem persönlichen Anschreiben zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen eingeladen werden.

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte die Schwerbehindertenvertretung zusammen mit den Stellvertretern planen, organisieren und durchführen, um für alle Situationen optimal vorbereitet zu sein. Wenn in Betrieben oder Dienststellen Stellvertreter für bestimmte Aufgaben herangezogen werden, so könnten diese über ihre Tätigkeit selber berichten.

9.3.2 Planung des Ablaufs einer Versammlung

9.3.2.1 Organisation

Die Vertrauensperson leitet die Versammlung; im Falle einer Verhinderung übernimmt die Stellvertretung die Leitung der Versammlung. Wenn in den Aussprachen kontroverse Meinungen zu erwarten sind, sollte vorab überlegt werden, ob das Führen eines Protokolls sinnvoll wäre und wenn ja, wer diese Aufgabe übernimmt.

Protokoll

9.3.2.2 Inhaltliche Gestaltung

Ablauf

Die Schwerbehindertenvertretung eröffnet die Versammlung und begrüßt die Teilnehmer. Sie gibt die Tagesordnung bekannt und fragt die Teilnehmer nach Änderungen und Ergänzungen (ca. 10 Minuten). Die Schwerbehindertenvertretung gibt danach ihren Tätigkeitsbericht (ca. 20 Minuten). Direkt im Anschluss sollte eine Aussprache zum Bericht erfolgen (ca. 10 Minuten). Es folgt der Bericht des Arbeitgebers bzw. des Beauftragten des Arbeitgebers mit anschließender Aussprache (max. 30 Minuten). Wenn ein Gastreferent geladen ist, sollte ihm zwischen 30 und 45 Minuten – je nach Thema – Zeit für seinen Vortrag, Nachfragen und eine Aussprache gegeben werden. Der Punkt „Verschiedenes“ gibt den Teilneh-

mern Gelegenheit zu Anregungen und Nachfragen. In ca. 10 Minuten fasst die Schwerbehindertenvertretung zum Abschluss alles Wichtige der Versammlung in einem kurzen Rückblick zusammen und beendet die Versammlung.

Die Zeitvorgaben stellen lediglich eine Empfehlung dar.

9.3.2.3 Nachbereitung

Nach der Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte eine Auswertung zum Beispiel unter folgenden Gesichtspunkten vorgenommen werden: Wie viele schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen haben teilgenommen? Was sind die Gründe für das Fernbleiben von Kollegen? Wie ist der Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung angekommen? Hat der Referent den Erwartungen entsprochen? Haben die Aussprachen und Diskussionen neue Problem- oder Arbeitsfelder aufgezeigt?

9.3.3 Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung

Mit dem Tätigkeitsbericht gibt die Schwerbehindertenvertretung einen Rechenschaftsbericht über ihre Arbeit im vergangenen Jahr. Die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung liefert dafür eine Fülle an Stoff für einen Bericht. Stichwortartige Aufzeichnungen über die einzelnen Tätigkeiten, während des letzten Jahres gesammelt, erleichtern die Ausarbeitung des Berichts. 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. Ihre Redezeit für den Tätigkeitsbericht sollte die Schwerbehindertenvertretung auf 15 bis 20 Minuten begrenzen.

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

Vorschläge zur Gestaltung eines Tätigkeitsberichts:

1. Die Kontakte der Schwerbehindertenvertretung zu den schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen, z. B. durch Betriebsbegehungen positiv hervorheben.
2. Eingehen auf die Zusammenarbeit mit dem Integrationsteam, auf die Teilnahme an Sitzungen von Betriebs- oder Personalrat und an Ausschüssen sowie Gesprächen mit dem Arbeitgeber. Was wurde gemeinsam erreicht? Aber auch, welche Schwierigkeiten gibt es?
3. Was konnte bei der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder Dienststelle erreicht werden? Wenn es Probleme gibt, auch diese ansprechen und mögliche Lösungsansätze skizzieren.
4. Erfolgreiche Maßnahmen z. B. Arbeitsplatzgestaltungen in Erinnerung rufen.
5. Die Zusammenarbeit mit dem externen Partner (Integrationsamt, Agentur für Arbeit und Versorgungsamt) darstellen.

Stoffsammlung

Abstimmung

6. Einbinden von Statistiken in den Vortrag, z. B. Erfüllung der Beschäftigungspflicht, Einstellungen schwerbehinderter Menschen (auch Auszubildende), Ausscheiden von schwerbehinderten Menschen aus dem Betrieb.
7. Ausblick auf die zukünftige Arbeit geben.

9.3.4 Muster einer Einladung

EINLADUNG zur VERSAMMLUNG der schwerbehinderten Menschen

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

Die Versammlung findet statt:

am Mittwoch, den 19. März 2006

um 13.00 Uhr im Sitzungssaal des Verwaltungsgebäudes

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung durch die Schwerbehindertenvertretung
2. Bericht der Schwerbehindertenvertretung und Aussprache
3. Bericht des Arbeitgebers/Beauftragten des Arbeitgebers und Aussprache
4. Referat zum Thema: „Gestaltungs- und Finanzierungsmöglichkeiten des Integrationsamtes und der örtlichen Fürsorgestelle“, Referentin: Frau M., Integrationsamt Köln, und Aussprache
5. Verschiedenes

Wie in den Vorjahren, wird auch bei dieser Versammlung die Vertreterin des Integrationsamtes/Agentur für Arbeit/Versorgungsamt/Rentenversicherungsträger für Fragen zur Verfügung stehen.

In unserem gemeinsamen Interesse bitte ich um zahlreiches Erscheinen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Schwerbehindertenvertretung

9.4 Aufbau einer Kartei der schwerbehinderten Beschäftigten

Im Laufe der Tätigkeit sollte die Schwerbehindertenvertretung eine Kartei der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Betrieb/Dienststelle aufbauen. Die Notwendigkeit ergibt sich aus der Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die behinderten Kolleginnen und Kollegen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend eingesetzt und am Arbeitsplatz nicht überfordert werden sollen. Diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenvertretung nur dann sachgerecht erfüllen, wenn sie im Bedarfsfall auf die entsprechenden Unterlagen zurückgreifen kann.

Eine erste Hilfe zum Aufbau dieser Kartei ist das Verzeichnis gemäß § 80 Abs.1 SGB IX. Die Kartei sollte in vertrauensvoller, freiwilliger Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und den Betroffenen geführt werden. Sie gehört ausschließlich in die Hände der Schwerbehindertenvertretung (vgl. § 96 Abs. 7 SGB IX).

Aus datenschutzrechtlichen Gründen müssen die schwerbehinderten Arbeitnehmer ausdrücklich damit einverstanden sein, dass die Daten in die Kartei aufgenommen werden. Dies sollte sich die Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich von jedem schwerbehinderten Beschäftigten bestätigen lassen.

In vielen Betrieben wird eine Arbeitsplatzkartei geführt. Die Kartei der schwerbehinderten Menschen und Arbeitsplatzkartei sollten sich ergänzen: Während die Erste aussagt, worin die Leistungseinschränkungen oder -stärken bestehen, gibt die Arbeitsplatzkartei Auskunft darüber, welche Anforderungen der Arbeitsplatz an den Arbeitnehmer stellt. Erst dieser Vergleich (Profilmethode) lässt eine sachgerechte Auswahl des Arbeitsplatzes zu und gibt unter Umständen Hinweise, ob der Arbeitsplatz nach ergonomischen Erkenntnissen dem Mitarbeiter angepasst werden muss. Der Aufbau einer Arbeitsplatzkartei erfordert eine Grobanalyse aller Arbeitsplätze; dies kann nicht kurzfristig erfolgen und erfordert eine enge Zusammenarbeit mit Betriebs-/Personalrat, Personalabteilung oder Arbeitgeber (§ 99 Abs. 1 SGB IX).

Beide Karteien können, wenn sie auf aktuellem Stand gehalten werden, die Grundlage für eine Bestandsaufnahme im Rahmen der Vorbereitung für eine Integrationsvereinbarung sein.

Das nachfolgende Dokument kann als WORD-Datei heruntergeladen werden: www.integrationsaemter.de/service/download.

Datenschutz

Arbeitsplatzkartei

SCHWERBEHINDERTENKARTEI

1.

Name, Vorname		Geburtsdatum	Telefon
Anschrift		Telefon	
Erlerner Beruf			
Besondere Fachkenntnisse			
Eingestellt am		Personal-Nr.	

2.

SB-Ausweis ausgestellt durch das Versorgungsamt			Datum		Aktenzeichen
GdB	Mit Merkzeichen	gültig bis	GdB	Mit Merkzeichen	gültig bis
GdB	Mit Merkzeichen	gültig bis	GdB	Mit Merkzeichen	gültig bis
Gleichstellung		Arbeitsamt		Bescheid vom	Aktenzeichen
Kein gültig. SB-Ausweis/ Gleichstellungsbescheid		Antr.gest.bei Vers.amt/Arb.amt		am	Aktenzeichen
Mehrfachanrechnung		durch Arbeitsamt		Bescheid vom	auf Pflichtplätze
Bergmannsversorgungsschein				vom	Aktenzeichen
Art der Behinderung: (lt. Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes)			Sonstige Behinderungen (noch nicht durch das Versorgungsamt anerkannt)		
Bei Arbeitseinsatz/Arbeitsplatzgestaltung generell zu beachtende Fähigkeitseinschränkungen: (z.B. keine Nachtschicht, keine Arbeiten im Stehen usw.)					

3.

Beschäftigt in Betrieb/Dienststelle/Abteilung	von bis	Arbeitsplatz		
Tätig als (kurze Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit)		Lohntarifgruppe		
Probleme am Arbeitsplatz (z.B. ungeeigneter Arbeitsstuhl, Tragen schwerer Lasten)				
Maßnahmen (Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplatz, Lohnkostenzuschüsse, Betreuungsaufwand, Minderleistungsausgleich usw.)				
Beilligt von Az.	Beilligt an	Datum der Bewilligung	Dauer	Höhe der Bewilligung

10. Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BR	Betriebsrat
br	Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation, Boorberg Verlag, München
BVG	Bundesversorgungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
Ernst/Adlhoch/Seel	Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX, W. Kohlhammer Verlag, Stuttgart
evtl.	eventuell
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
idR	in der Regel
iSd	im Sinne der
KfzHV	Kraftfahrzeughilfverordnung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LPVG NW	Landespersönlichkeitsvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, C.H. Beck Verlag, München
PR	Personalrat
Rz.	Randziffer
S.	Seite
s.	siehe
s. S.	siehe Seite
SBV	Schwerbehindertenvertretung
Schimanski	Gemeinschaftskommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Luchterhand Verlag, Nürnberg
SchwAV	Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung
SchwAwV	Schwerbehindertenausweisverordnung
SchwVWO	Schwerbehindertenwahlordnung
SGB I	Sozialgesetzbuch Erstes Buch (Allgemeine Regelungen)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Arbeitsförderung)
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (Schwerbehindertenrecht)
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
z.B.	zum Beispiel
ZB	Zeitschrift für Behinderte Menschen im Beruf, Herausgeber: Bundesarbeitsgemein- schaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit

11. Stichwortverzeichnis

Abordnung	21 f	Integrationsvereinbarung	58, 64, 73 ff
Abwahl	17	Jugendliche	16, 37
Agentur für Arbeit	38	Konzernschwerbehindertenvertretung	26
Akteneinsicht	13	Kosten	17, 19, 21, 65
Amtspflichtverletzung	14	Kündigung	22 f
Anhörung	13	Kündigungsschutzverfahren	57
Arbeitgeber	69	Mehrarbeit	10, 73
Arbeitsplatz	37 f	Mitbestimmung	31
Arbeitsplatzbesetzung	50	Mitwirkung	12
Arbeitsplatzgestaltung	48 f	Monatsgespräch	62
Arbeitsicherheit	34	Ordnungswidrigkeit	13, 65
Arbeitsunfähigkeit	34, 54	Personalrat	14 ff, 19, 21 f, 32 f, 71
Arbeitszeit	20	Prävention	33, 51 ff
Aufhebungsvertrag	58	Protokoll	14, 62
Ausschüsse	62	Prozessführung	10
Aussetzen v. Entscheidungen	14, 31, 64 f	Qualifizierung	49
Beauftragte/r des Arbeitgebers	29 f	Räumlichkeiten	21
Begleitende Hilfe	35	Rechtsauskunft	11, 47
Begünstigungsverbot	17	Rechtsberatung	47
Behinderungsverbot	17	Rechtsstellung	70
Benachteiligungsverbot	17	Rehabilitationsträger	38, 39
Berichtspflicht	60	Schulung	19, 24
Berufsförderung	20	Schweigepflicht	13, 20, 34
Beschlussverfahren	21, 65	Schwerbehinderter Mensch	73
Betriebliches Eingliederungsmanagement	33, 54	Schwerbehinderung	8
Betriebsarzt	33	Servicestellen, gemeinsame	40
Betriebsrat	14 ff, 19, 21 f, 28 f, 68	Sitzungen	62
Betriebsstilllegung	22	Stellungnahme	12, 57 f
Bewerbung	13	Stellvertretung	23
Bezirksschwerbehindertenvertretung	26	Tagesordnung	62
Checkliste	8, 3	Technischer Beratungsdienst	36
Datenschutz	20	Teilnahmerecht	14 f, 62
Diskriminierungsverbot	9	Teilzeit	10
Ehrenamt	17	Unterrichtung	12
Eilverfahren	14	Verhinderung	12
Einigungsstelle	31, 60	Vermittlungsvorschlag	13, 50
Einladung	62, 76	Versammlung	15, 61, 73
Einstellung	13, 50	Versetzung	21 f
Ermessen	42	Versorgungsamt	38
Erörterung	51	Vertretungsrecht	12
Freistellung	18, 20, 23	Vierteljahresgespräch	62
Fristen	12 f, 15, 64, 65	Vorstellungsgespräch	13
Gesamtschwerbehindertenvertretung	25	Wahlen	23, 25 f
Gleichstellung	9	Werkarzt	33
Hauptschwerbehindertenvertretung	27	Widerspruch	45 f
Heranziehung	11	Wirksamkeit der Maßnahme	13
Integrationsamt	19, 35	Zusatzurlaub	10
Integrationsfachdienst	36	Zutrittsrecht	10
Integrationsteam	19, 28		

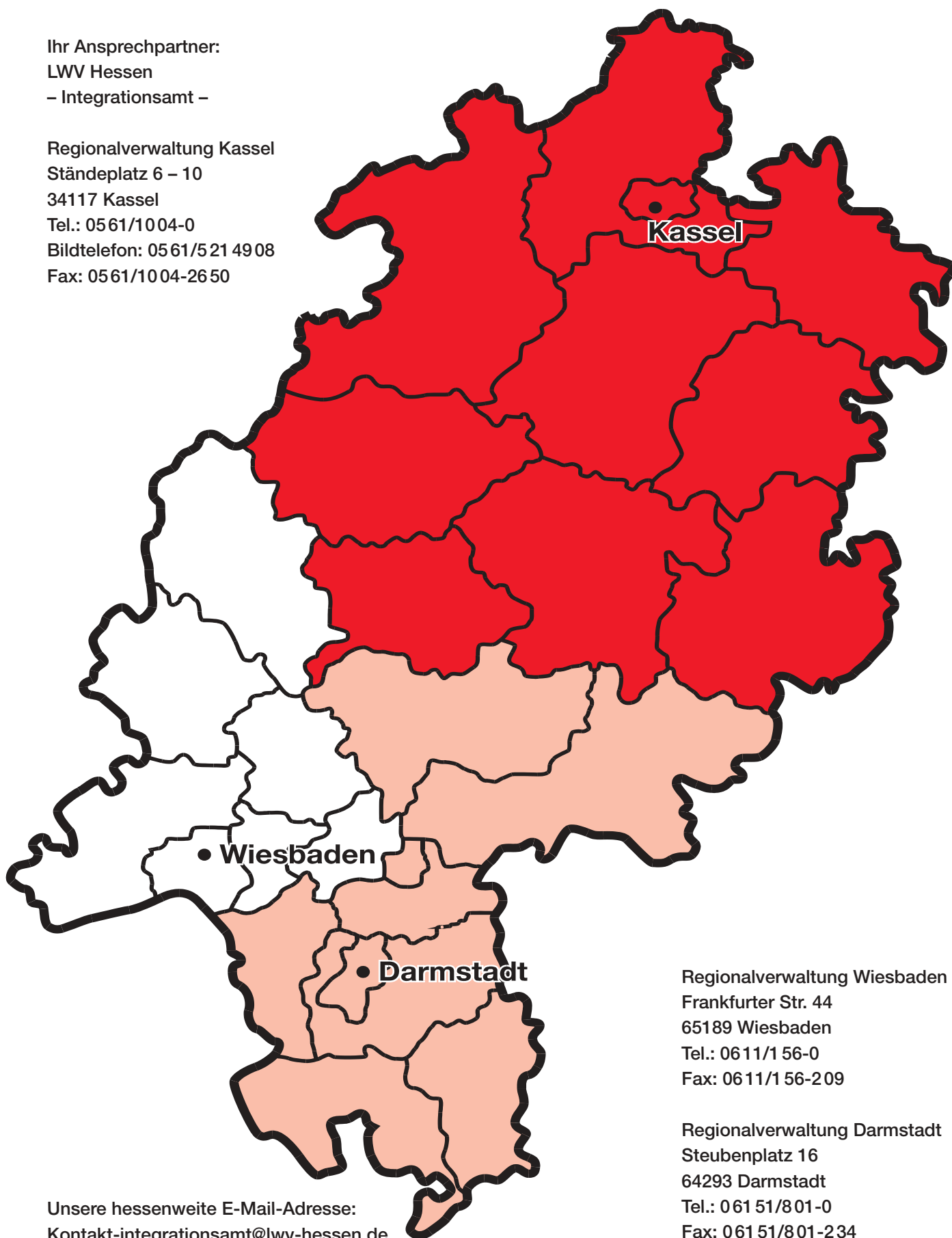
Notizen

Notizen

Notizen

Ihr Ansprechpartner:
LWV Hessen
– Integrationsamt –

Regionalverwaltung Kassel
Ständeplatz 6 – 10
34117 Kassel
Tel.: 0561/1004-0
Bildtelefon: 0561/521 4908
Fax: 0561/1004-2650



Regionalverwaltung Wiesbaden
Frankfurter Str. 44
65189 Wiesbaden
Tel.: 0611/1 56-0
Fax: 0611/1 56-209

Regionalverwaltung Darmstadt
Steubenplatz 16
64293 Darmstadt
Tel.: 061 51/801-0
Fax: 061 51/801-234

Unsere hessenweite E-Mail-Adresse:
Kontakt-integrationsamt@lww-hessen.de

Unsere Internetadresse:
In Hessen: www.integrationsamt-hessen.de
Bundesweit: www.integrationsaemter.de