Arbeit: inklusiv!

Die Schwerbehindertenvertretung



- Rechte und Pflichten
- Tätigkeitsfelder
- Handlungsinstrumente

Die Schwerbehinderten-vertretung

Einführung

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

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

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

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

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

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

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser – herzlichen Glückwunsch!

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

Dieses Ehrenamt umfasst wichtige und vielfältige Aufgaben und ist gleichzeitig mit viel Gestaltungsspielraum ausgestattet. Als Interessenvertretung sind Sie nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) dafür da, sich um die Anliegen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb bzw. in der Dienststelle zu kümmern.

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

Das Inklusions- oder Integrationsamt in Ihrem Bundesland unterstützt Sie in Ihrem Ehrenamt. In den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Ihres Inklusions- bzw. Integrationsamts können Sie sich zudem für Ihre Aufgaben „fit machen“.

Die vorliegende Publikation soll der erstmals gewählten genauso wie der wiedergewählten Schwerbehindertenvertretung helfen, den Gestaltungsspielraum im Interesse der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und des ganzen Betriebs/der ganzen Dienststelle zu nutzen.

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

Ihr



Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Arbeit: inklusiv!

Inhalt

1 Die Vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung ... 8
1.1 Der gesetzliche Auftrag und die Zielgruppe der Schwerbehindertenvertretung ... 8
1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte ... 10
1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX) ... 10
1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 und § 167 Absatz 2 SGB IX) ... 11
1.2.3 Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX) ... 12
1.2.4 Unterstützung bei Anträgen (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) ... 13
1.2.5 Unterrichtung und Anhörung durch den Arbeitgeber (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) ... 13
1.2.6 Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 164 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX) ... 16
1.2.7 Hinzuziehung bei der Einsicht in die Personalakte und die Daten des Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 3 SGB IX) ... 17
1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen (§ 178 Absatz 4 und 5 SGB IX) ... 17
1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX) ... 19
1.2.10 Durchführung einer Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 6 SGB IX) ... 20
1.2.11 Teilnahmerecht an Betriebs-/Personalversammlungen (§ 178 Absatz 8 SGB IX) ... 20
1.2.12 Beratung über die Besetzung von betrieblichen Ausbildungsstellen (§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX) ... 21

2 Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung ... 22
2.1 Freistellung ... 23
2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen ... 24
2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung ... 26
2.4 Ausführung des Ehrenamts außerhalb der Arbeitszeit ... 26
2.5 Verschwiegenheitspflicht ... 27
2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung ... 27
2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz ... 28
2.8 Kündigungsschutz ... 29

3 Vertretung der Vertrauensperson und Heranziehung stellvertretender Mitglieder ... 30

3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied ... 30
3.2 Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern ... 31
3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung ... 32
3.4 Erlöschen des Amtes ... 32

4 Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ... 33

4.1 Gesamtschwerbehindertenvertretung ... 33
4.2 Konzernschwerbehindertenvertretung ... 34
4.3 Bezirksschwerbehindertenvertretung ... 34
4.4 Hauptschwerbehindertenvertretung ... 35

5 Partner der Schwerbehindertenvertretung ... 36

5.1 Innerbetriebliche Partner ... 36
5.1.1 Betriebliches Integrationsteam ... 36
5.1.2 Inklusionsbeauftragter ... 37
5.1.3 Betriebsrat ... 38
5.1.4 Personalrat ... 39
5.1.5 Mitarbeitervertretung ... 40
5.1.6 Betriebsarzt ... 41
5.1.7 Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragter ... 42
5.1.8 Weitere innerbetriebliche Partner ... 43
5.2 Externe Partner ... 44
5.2.1 Inklusions- oder Integrationsamt ... 44
5.2.2 Träger der Rehabilitation ... 47

6 Arbeiten mit dem SGB IX ... 50

6.1 Die Formen ... 50
6.2 Die Sprache ... 51
6.2.1 Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten ... 51
6.2.2 Legaldefinitionen ... 53
6.2.3 Unbestimmte Rechtsbegriffe ... 53
6.2.4 Verweisungen ... 54
6.2.5 Fiktionen ... 54
6.3 Rechtsprechung ... 55
6.4 Kommentare ... 55
6.5 Verwaltungsentscheidungen ... 56

Inhalt

7 Tätigkeitsfelder und Handlungsinstrumente ... 58
7.1 Hilfestellung bei Anliegen von Menschen mit Behinderung ... 58
7.1.1 Beratung und Unterstützung ... 58
7.1.2 Unterstützung bei der Antragstellung ... 58
7.1.3 Rechtsberatung – Abgrenzung zur Rechtsdienstleistung ... 58
7.1.4 Beistand bei Verhandlungen ... 59
7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion ... 59
7.2.1 Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze ... 59
7.2.2 Qualifizierung am Arbeitsplatz ... 60
7.3 Vermitteln in Konfliktsituationen ... 60
7.4 Mitwirken bei Personalentscheidungen ... 60
7.4.1 Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren ... 60
7.5 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ... 62
7.5.1 Prävention bei Schwierigkeiten ... 62
7.5.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ... 62
7.6 Kündigungsschutzverfahren ... 62
7.7 Erstellung des Tätigkeitsberichts ... 65
7.8 Inklusionsvereinbarung ... 65

8 Bildung eines Netzwerks und Durchsetzungsstrategien ... 66
8.1 Zusammenarbeit und Kontakte ... 66
8.2 Durchsetzungsstrategien ... 68
8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats ... 68
8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers ... 68
8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren ... 68
8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ... 69

9 Arbeitshilfen ... 70
9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“ ... 70
9.2 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX ... 73
9.3 Muster einer Einladung zur Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung ... 78
9.4 Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“ ... 78
9.5 Datenschutz und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ... 79
9.6 Literaturempfehlungen ... 80

10 Abkürzungsverzeichnis ... 82
11 Stichwortverzeichnis ... 83
12 BIH-Medien ... 87

Impressum

Arbeit:inklusiv!

Die Schwerbehindertenvertretung

Stand: Oktober 2026

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, www.bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Barbarossaplatz 4, 50674 Köln

Fachliche Überarbeitung: Matthias Günther (Kommunaler Sozialverband Sachsen), Anke Lorenz (Thüringer Landesverwaltungsamt, Inklusionsamt), Stephan Olschak (Landesamt für Soziales, Jugend und Gesundheit Sachsen-Anhalt, Integrationsamt)

Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: Anna Spindelndreier

Fotos: Rupert Oberhäuser S. 3, Anna Spindelndreier S. 9, 14, 16, 18, 22, 31, 33, 34, 36, 43, 50, 62, 67, 70, 77, Guido Schiefer S. 27, 28, CWH/unblast.com S. 51, 87, 88, CWH S. 71, 82, Shutterstock/Megapixel S. 83, CWH/Pixeden S. 89

Herstellung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Druck: Sattler Media GmbH, Carl-Zeiss-Straße 4, 32549 Bad Oeynhausen, sattler.media

© Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck auch auszugsweise nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-9828793-0-7

Editorische Notiz:
Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Publikation verwendeten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.

1 Die Vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte betriebliche Interessenvertretung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der ihnen gleichgestellten Beschäftigten mit Behinderung.

Weitere betriebliche Interessenvertretungen sind neben der Schwerbehindertenvertretung:

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

Anders als etwa der Betriebsrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Kollektivorgan und besteht nur aus der Vertrauensperson. Die Wahl der Vertrauensperson und die des stellvertretenden Mitglieds erfolgen unabhängig voneinander und sind entsprechend getrennt anfechtbar.

Der Betriebs- bzw. Personalrat und die Mitarbeitervertretung haben unabhängig von der Schwerbehindertenvertretung eine eigene gesetzliche Verpflichtung zur Förderung der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung. Diese Aufgabe ergibt sich aus § 80 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG, § 62 Absatz 1 Nr. 4 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bzw. der entsprechenden Regelungen für Mitarbeitervertretungen. Die Interessenvertretungen haben die allgemeine Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt.

Rechtlich zulässig ist, dass ein Betriebs- oder Personalrat zugleich als Vertrauensperson gewählt wird oder umgekehrt. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Sozialgesetzbuch IX enthalten Regelungen, aus denen sich eine generelle Unvereinbarkeit der beiden Ämter ergibt. In diesen Fällen stellt sich die Frage, wer die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall wahrnimmt und wie mit möglichen Interessenkollisionen umzugehen ist (siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht, Kapitel 1.2.9 Recht, einen Antrag auf Aussetzung eines Beschlusses des Betriebs- oder Personalrats zu stellen, und Kapitel 3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied).

Die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebs- oder Personalrat sind gleichermaßen der Vertretung der Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb oder in der Dienststelle verpflichtet. Dies ist vor dem Hintergrund angezeigt, dass nicht in jedem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist.

Nach § 182 Absätze 1 und 2 SGB IX arbeiten unter anderem der Arbeitgeber, sein Inklusionsbeauftragter, Betriebs-/Personalrat und die gewählte Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Schwerbehindertenvertretung steht dabei als Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu den Inklusions- und Integrationsämtern zur Verfügung.

1.1 Der gesetzliche Auftrag und die Zielgruppe der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung soll die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung (§ 2 Absatz 2 SGB IX) und ihnen gemäß § 2 Absatz 3, § 151 Absatz 2 SGB IX gleichgestellten Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle fördern, deren Interessen vertreten und ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen (§ 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

Anders als der Betriebs- oder Personalrat, der Interessenvertretung für alle Beschäftigten ist, vertreten die Vertrauenspersonen ausschließlich die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen, die bereits im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigt sind. Dabei sind sie nicht nur dem Individualinteresse eines jeden Einzelnen, sondern auch dem



Gruppeninteresse der Gesamtheit der Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb oder in der Dienststelle verpflichtet.

Eine Schwerbehinderung hat, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 und einen Wohnsitz oder seine Beschäftigung im Bundesgebiet hat. Die Schwerbehinderteneigenschaft wird auf Antrag des Betroffenen von den für die Durchführung des Vierzehnten Buches (SGB XIV) zuständigen Behörden festgestellt. Zuständig können je nach Bundesland beispielsweise die Versorgungsämter der Länder, Landesämter für Versorgung, Landratsämter, aber auch kreisfreie Städte oder die örtlichen Sozialämter sein. Bei der Ermittlung des Grades der Behinderung werden die körperlichen, seelischen, geistigen und Sinnesbeeinträchtigungen berücksichtigt, die in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können, und in einem Bescheid in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben.

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat jedoch nicht nur die Interessen der im Betrieb bzw. in der Dienststelle beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung zu wahren. Im Mittelpunkt ihrer Aufgaben steht die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Menschen in den Betrieb (§ 154 SGB IX). Berufliche Eingliederung bedeutet dabei einerseits, dass die Menschen mit Schwerbehinderung auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln können. Dazu gehört, dass ihr Arbeitsplatz geeignet und der Behinderung entsprechend eingerichtet ist.

Die Schwerbehindertenvertretung darf auch Menschen (noch) ohne Schwerbehinderung beim Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung beraten und unterstützen.

Auf der anderen Seite soll die Schwerbehindertenvertretung sich auch aktiv für die Eingliederung

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

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

Im Ergebnis ist die Schwerbehindertenvertretung für alle Gruppen des Betriebs oder der Dienststelle zuständig, unabhängig von der Art oder der Dauer der Tätigkeit. Neben Beschäftigten und Auszubildenden zählen dazu beispielsweise in Dienststellen auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter oder etwa leitende Angestellte.

1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung umfassen wesentlich die Wahrung und Vertretung der berechtigten Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung sowie ihre Beratung und Unterstützung. Daher kann die Schwerbehindertenvertretung auch andere als die in § 178 Absatz 2 SGB IX nicht abschließend benannten Maßnahmen umsetzen, sofern diese im Interesse der Menschen mit Schwerbehinderung sind und deren Eingliederung fördern. Um diese Aufgaben wirkungsvoll erfüllen zu können, wurde die Schwerbehindertenvertretung in § 178 SGB IX mit einer Reihe von Beteiligungs- und Informationsrechten ausgestattet. Aus § 178 SGB IX ergeben sich die folgenden fachlichen Schwerpunkte der betrieblichen und außerbetrieblichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

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

Eine Kernaufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten von Menschen mit Schwerbehinderung geltenden Bestimmungen bzw. entsprechend die den Arbeitgebern gesetzlich übertragenen Verpflichtungen wie etwa die Beschäftigungspflicht oder die Fürsorgepflicht eingehalten werden. Damit sind sowohl die Normen des dritten Teiles des SGB IX gemeint als auch die Vorschriften anderer Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen (zum Beispiel die Verwaltungsvorschriften der Ministerien des Bundes und der Länder als Dienstherren oder berufsgenossenschaftliche Vorschriften zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz), allgemeine Vorschriften des Arbeitsschutzes sowie alle Normen, die zugunsten der Menschen mit Schwerbehinderung wirken, wenn sie mit der beruflichen Eingliederung im Zusammenhang stehen.

Konkret hat die Schwerbehindertenvertretung darauf zu achten, dass

- die Beschäftigungspflicht (§ 154, § 164 Absatz 3 SGB IX) eingehalten wird,
- die Beschäftigung besonderer Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung (§ 155 SGB IX) ermöglicht und gefördert wird,
- geprüft wird, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann (§ 164 Absatz 1 SGB IX),

- der Arbeitgeber die Bundesagentur für Arbeit kontaktiert und bei Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen die Unterrichtung unter anderem der Schwerbehindertenvertretung erfolgt,
- im Stellenbesetzungsverfahren die Beteiligung, Anhörung und gegebenenfalls die Erörterung der Entscheidung unter Anhörung des Menschen mit Schwerbehinderung sowie die begründete Mitteilung der Entscheidung des Arbeitgebers über die Stellenbesetzung (§ 164 Absatz 1 Sätze 6, 7, 8, 9 SGB IX) erfolgt,
- Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 SGB IX),
- die Beschäftigten mit Schwerbehinderung alle betrieblichen Möglichkeiten erhalten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln zu können (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX),
- die berufliche Bildung der Menschen mit Schwerbehinderung gefördert wird (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX),
- die Arbeitsplätze und die Rahmenbedingungen der Arbeit für Menschen mit Behinderung entsprechend den besonderen Anforderungen eingerichtet und gestaltet sind (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX sowie § 106 GewO),
- der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung fördert (§ 164 Absatz 5 SGB IX),
- der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten das Präventionsverfahren einleitet (§ 167 Absatz 1 SGB IX),
- der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nachkommt (§ 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX),
- eine von Renten und vergleichbaren Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, unabhängige Entgeltzahlung gewährleistet ist (§ 206 SGB IX),
- Mitarbeiter mit Schwerbehinderung auf deren Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden (§ 207 SGB IX),
- der gesetzliche Zusatzurlaub gewährt wird (§ 208 SGB IX),
- der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 168 fortfolgende SGB IX eingehalten wird.

Die besonderen Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung werden mit Ausnahme der Regelungen zum Zusatzurlaub und zur unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr auch auf gleichgestellte Menschen mit Behinderung angewendet (§ 151 Absatz 3 SGB IX). Deshalb beziehen sich die Überwachungs- und Kontrollaufgaben der Schwerbehindertenvertretung auch auf die Arbeitgeberpflichten gegenüber gleichgestellten Beschäftigten.

Die für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Informationen über den Betrieb oder die Dienststelle verschafft sich die Schwerbehindertenvertretung selbstständig. Hierzu gehören auch Informationen, um ihren Beratungs- und Unterstützungsauftrag möglichst umfassend erfüllen zu können, etwa mit Hinweisen auf Möglichkeiten der beruflichen Bildung oder Informationen über besondere Fördermöglichkeiten.

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

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

Die Schwerbehindertenvertretung kann eigenständig Maßnahmen, die den Menschen mit Schwerbehinderung dienen, beim Arbeitgeber und bei den zuständigen Stellen (Inklusions- oder Integrationsamt, Rehabilitationsträger) beantragen. Dafür ist es nicht notwendig, dass ein Mensch mit Schwerbehinderung um eine solche Maßnahme ersucht hat; die Schwerbehindertenvertretung kann und soll von sich aus die

Initiative ergreifen. Konkret können dies beispielsweise Maßnahmen für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, die Anschaffung von technischen Arbeitshilfen, die innerbetriebliche barrierefreie Gestaltung, die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsorganisation, die Zurverfügungstellung von behinderungsgerechten Parkplätzen oder die Hinzuziehung des Betriebsarztes und anderer innerbetrieblicher Stellen sein. Außerbetrieblich kommt infrage etwa die Beantragung von Beratung durch die Inklusions- bzw. Integrationsämter, Versorgungsämter, Rehabilitationsträger, Bundesagentur für Arbeit, Berufsgenossenschaften oder andere Stellen wie zum Beispiel Fachstellen für Barrierefreiheit.

In Betracht kommen alle Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen in Zusammenhang stehen.

Unterrichtungspflicht
Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 182 SGB IX sollte die Schwerbehindertenvertretung vor der Einschaltung externer Stellen den Arbeitgeber bzw. den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) unterrichten. Der Inklusionsbeauftragte vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten von Menschen mit Schwerbehinderung (siehe Kapitel 5.1.2 Inklusionsbeauftragter).

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

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

Beratung und Unterstützung
Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen sich allein auf Beratung, Hilfestellung und Unterstützung. Wie diese Aufgaben aussehen, erfahren Sie in Kapitel 7.1 Hilfestellung bei den Anliegen von Menschen mit Behinderung. An dieser Stelle sei jedoch bereits darauf verwiesen, dass die Schwerbehindertenvertretung beratend und helfend zur Seite stehen soll. Daraus folgt, dass der Betroffene den Umfang an Beratung und Hilfe bei einem berechtigten Interesse selbst bestimmen kann. Es besteht auch keine Pflicht, sich zuerst an die Schwerbehindertenvertretung zu wenden. Vielmehr kann sich der Beschäftigte mit Schwerbehinderung, sollte es sein Wunsch sein, auch zunächst an die kollektive Interessenvertretung wenden.

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

Beschäftigte mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte Menschen können bei der Schwerbehindertenvertretung Anregungen geben und Beschwerden geltend machen. So können die Situation am Arbeitsplatz und an der Arbeitsstätte, die Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe, das weitere Arbeitsumfeld, aber auch die Themen der Arbeitszeit Gegenstand von Anregungen

und Beschwerden darstellen. Die zur Entgegennahme verpflichtete Schwerbehindertenvertretung prüft und entscheidet, ob die Anregung oder Beschwerde berechtigt erscheint. Bei dieser Prüfung muss die Schwerbehindertenvertretung das individuelle Anliegen auch im Interesse aller Beschäftigten mit Schwerbehinderung beurteilen. Hält sie die Anregung oder Beschwerde danach für berechtigt, nimmt sie mit dem Arbeitgeber bzw. mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers Kontakt auf, um eine Entscheidung, die dem Anliegen gerecht wird, herbeizuführen. Die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet den Menschen mit Schwerbehinderung über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

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

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

Die Unterstützung umfasst die Hilfestellung bei der Antragstellung, etwa durch Bereitstellung der entsprechenden Antragsvordrucke, Beratung bei der Ausfüllung und Durchsicht der ausgefüllten Anträge sowie Prüfung von deren Vollständigkeit hinsichtlich beizufügender Unterlagen. Eine Unterstützung kann aber in einzelnen Fällen auch Beratung zu der Frage beinhalten, ob ein Antrag überhaupt Aussicht auf Erfolg hat. Verbindliche Aussagen zu den Erfolgsaussichten eines Feststellungs- oder Gleichstellungsantrags kann nur die zuständige Behörde geben. Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht das gesamte Spektrum der rechtlichen Fragen selbst beantworten können. Unterstützung bei Anträgen ist auch gegeben, wenn die Schwerbehindertenvertretung für den Antragsteller einen Kontakt zu einem kompetenten Ansprechpartner in der zuständigen Behörde herstellen kann.

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

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, vom Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die die Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe oder einzeln berühren, informiert zu werden.

1.2.5.1 Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung

Der Gesetzgeber hat die Unterrichtungspflicht als Bringschuld des Arbeitgebers formuliert. Mit dieser Pflicht korrespondiert der Auskunftsanspruch der Schwerbehindertenvertretung. Mit dem weit gefassten Begriff „alle Angelegenheiten …“ soll erreicht werden, dass sich die Schwerbehindertenvertretung mit Angelegenheiten beschäftigen kann, die sich auch auf Menschen mit Schwerbehinderung auswirken können. Eine nur mittelbare Auswirkung bzw. die Möglichkeit einer Auswirkung auf einen oder mehrere Beschäftigte mit Schwerbehinderung reicht bereits aus.

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu unterrichten.

- Unverzüglich bedeutet ohne schuldhaftes Zögern des Arbeitgebers, das heißt, er muss in dem Moment über die Angelegenheit unterrichten, in dem sie ihm selbst bekannt wird.
- Umfassend ist die Unterrichtung nur dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung alle entscheidungsrelevanten Informationen erhält. Der Arbeitgeber darf nicht selektiv unterrichten und



durch lückenhafte Informationen ein falsches oder unvollständiges Bild der Situation vermitteln.

Dieser Unterrichtungspflicht kann der Arbeitgeber schriftlich oder mündlich nachkommen.

Einsicht in Unterlagen
Das Unterrichtungsrecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst auch das Recht auf Einsicht in entscheidungsrelevante Unterlagen, sofern der Arbeitgeber über Unterlagen zu der entsprechenden Angelegenheit verfügt oder sie auf gesetzlicher Grundlage ohnehin erstellen muss. Die Schwerbehindertenvertretung kann den Arbeitgeber gegebenenfalls um ergänzende Angaben und Informationen bitten.

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

Gibt die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme ab (siehe auch Kapitel 7 Tätigkeitsfelder und Handlungsinstrumente), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung zu folgen, dies sollte jedoch Anlass sein, dass er seine entgegenstehenden Gründe gegenüber der Schwerbehindertenvertretung darlegt.

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

1.2.5.2 Anhörung der Schwerbehindertenvertretung

Das Unterrichtungsrecht besteht unabhängig von der Anhörungspflicht. Nicht jede erforderliche Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung führt auch zu einer Pflicht zur Anhörung.

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung anzuhören, die einen Menschen mit Schwerbehinderung betrifft – also nicht in sämtliche Menschen mit Behinderung betreffenden Angelegenheiten; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Dies ist insbesondere bei Personalentscheidungen (zum Beispiel Einstellungen, Abmahnungen, Kündigung, Entlassung, Ein- oder Umgruppierungen, Umschulung, Versetzung, Abordnung, Beförderung, Entscheidung betreffend Nebentätigkeiten etc.) der Fall. Anders als bei der Unterrichtung muss der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Anhörung Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden, und der Arbeitgeber muss die Stellungnahme auch zur Kenntnis nehmen. Damit bekommt die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit, durch Anregungen, Bedenken und Gegendarstellungen auf die Entscheidungsfindung argumentativ und konstruktiv einzuwirken.

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

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

1.2.5.3 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Falle der beabsichtigten Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX)

Eine Sonderregelung stellt § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX in Bezug auf die Kündigung von Menschen mit Schwerbehinderung dar. Hiernach ist bestimmt, dass die Kündigung eines Menschen mit Schwerbehinderung, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ausspricht, unwirksam ist. Die Regelung umfasst alle Arten von Kündigungen, demnach auch Kündigungen innerhalb der Wartezeit. Die Möglichkeiten, die Entscheidung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen, bestehen in diesem Falle nicht. Der Arbeitgeber muss vor dem Ausspruch der Kündigung alle Stufen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß durchführen, also sowohl die unverzügliche und umfassende Unterrichtung, die Anhörung vor der Entscheidung als auch die unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung. Eine zeitliche Abfolge für die Beteiligungen der Interessenvertretungen und Antragstellung auf Zustimmung zur Kündigung durch den Arbeitgeber bei dem Inklusions- oder Integrationsamt regelt § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX nicht. Die Kündigung ist nicht unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung entsprechend den für die Beteiligung des Betriebsrates geltenden Grundsätzen anhört. Eine unterlassene Unterrichtung und Anhörung kann der Arbeitgeber gemäß § 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX nachholen, bis die Entscheidung durchgeführt und vollzogen ist. Die Kündigungsentscheidung wird erst durch den Ausspruch der Kündigung vollzogen. Dennoch ist in der Praxis hierdurch in der besonders wichtigen Frage der Beteiligung bei Kündigungsverfahren eine deutli-

che Stärkung der Position der Schwerbehindertenvertretung erfolgt.

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

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



Der Arbeitgeber ist nach § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit – insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten – Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden können. Bei dieser Prüfung hat er die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen (§ 164 Absatz 1 Satz 6 SGB IX). Dies umfasst das gesamte interne oder externe Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Stellenausschreibung, um der Schwerbehindertenvertretung zu ermöglichen, hierbei die Interessen der sich gegebenenfalls bewerbenden Menschen mit Schwerbehinderung zu berücksichtigen. Das gilt auch bei Einbeziehung eines externen Personaldienstleisters.

Die Prüfungspflicht des § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX umfasst alle Arbeitsplätze im Sinne des § 156 SGB IX, also auch die Ausbildungsplätze. Abweichend von § 156 SGB IX trifft die Prüfungspflicht jeden Arbeitgeber und nicht nur den nach §§ 154 und folgende SGB IX beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Die Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem Menschen mit Schwerbehinderung kann für den Arbeitgeber insbesondere im Hinblick auf die Mehrfachanrechnung bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 159 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) interessant sein. Die Schwerbehindertenvertretung hat auch das Recht auf Beteiligung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung. Liegen Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung vor, hat sie das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Die Schwerbehindertenvertretung kann zudem an den nachfolgenden Besprechungen zur Auswertung der Vorstellungsgespräche teilnehmen.

Öffentliche Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, Bewerber mit Schwerbehinderung zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Diese Pflicht gemäß § 165 Satz 3 SGB IX schließt auch das Angebot eines Ersatztermins ein, sollte der Bewerber mit Schwerbehinderung den ursprünglichen Termin aus triftigen Gründen nicht wahrnehmen können. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist hingegen nicht nach § 165 Satz 3 SGB IX zur Einladung von Bewerbern mit Schwerbehinderung zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. Sie ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

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

Positive Beispiele im Digitalmagazin
Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter zeigt regelmäßig Beispiele, bei denen die betriebliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung gelungen ist. Nutzen Sie diese Beispiele für Ihre Überzeugungsarbeit. Die Veröffentlichungen sind im Internet zu finden unter:
→ magazin.bih.de

1.2.7 Hinzuziehung bei der Einsicht in die Personalakte und die Daten des Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 3 SGB IX)

Ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung kann die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen, wenn er Einsicht in seine Personalakte nehmen will. Dies dient der Möglichkeit der Schwerbehindertenvertretung, über Behinderung, ihre beruflichen Auswirkungen oder auch etwaige Beanstandungen der Unterlagen zu beraten. Wenn ein Arbeitgeber neben der Personalakte noch weitere Daten über den Beschäftigten mit Schwerbehinderung führt, erstreckt sich das Einsichtsrecht auch auf sämtliche dieser Daten. Das Recht besteht auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter, sofern die Personaldaten weiter aufbewahrt werden.

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

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

Das Teilnahmerecht an den Sitzungen der Organe der betrieblichen Interessenvertretung einschließlich ihrer Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Arbeitskreise sowie an den gemeinsamen Besprechungen mit dem Arbeitgeber ermöglicht der Schwerbehindertenvertretung, Kenntnisse über das betriebliche Geschehen zu erlangen, die über die Interessenvertretung der Menschen mit Schwerbehinderung hinausgehen. So können die Belange von Menschen mit Behinderung eingebracht bzw. die Willensbildung kann dahin gehend beeinflusst werden. Es umfasst nicht nur das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats sowie seiner Ausschüsse und Arbeitsgruppen, sondern berechtigt auch zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrats und des Arbeitgebers im Sinne des § 28 Absatz 2 BetrVG sowie entsprechend im Bereich des öffentlichen Dienstes die einschlägigen Regelungen des Personalvertretungsrechts des Bundes und der Länder.

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

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht verpflichtet, an allen Sitzungen teilzunehmen. Eine Nichtteilnahme stellt keine Pflichtverletzung dar. Die Schwerbehindertenvertretung soll eigenver-

antwortlich entscheiden, ob eine Teilnahme im Einzelfall erforderlich und sinnvoll ist. Das setzt jedoch voraus, dass sie sowohl rechtzeitig zu allen Sitzungen eingeladen wird als auch die entsprechenden Tagesordnungen erhält und zur Kenntnis nimmt.

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

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

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

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



Kapitel 1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats).

Nimmt die Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung nicht teil, kann sie sich nach der Sitzung über die Ergebnisse vom Arbeitgeber oder Betriebs- bzw. Personalrat unterrichten lassen. Eine Teilnahme ist sinnvoll, um die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung im Betriebs- oder Personalrat zur Geltung bringen zu können und über relevante betriebliche Angelegenheiten unterrichtet zu sein. Es besteht zudem ein Einsichtsrecht in die Unterlagen des Betriebs- oder Personalrates, also auch in die Sitzungsniederschriften.

Keine Beschränkung des Teilnahmerechts

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



Die Schwerbehindertenvertretung hat kein Stimmrecht, sondern das Recht auf Teilnahme an der Beratung. Das Protokoll einer Sitzung ist der Schwerbehindertenvertretung zugänglich zu machen.

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

Im Bereich der kirchlichen Interessenvertretungen können die jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsverordnungen ein Stimmrecht der Schwerbehindertenvertretung in den Sitzungen der Mitarbeitervertretung vorsehen.

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

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

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

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

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

Erklärt die Schwerbehindertenvertretung, dass sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Menschen mit Schwerbe-

hinderung erachtet, wird er ohne Möglichkeit einer Fristverlängerung für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt. Der Arbeitgeber ist über den Aussetzungsantrag und die Aussetzung des Beschlusses zu unterrichten. Innerhalb der Aussetzungsfrist ist eine Verständigung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat zu versuchen. Eine Antragsfrist ist nicht bestimmt, sie ergibt sich jedoch mittelbar aus der Regelung über die mögliche Dauer der Aussetzung. Ein Antrag, der erst nach Ablauf der Wochenfrist gestellt wird, muss vom Betriebs- bzw. Personalrat nicht mehr berücksichtigt werden. Über den ausgesetzten Beschluss hat der Betriebs- oder Personalrat nach Ablauf der Wochenfrist erneut zu beraten und zu beschließen.

Andere Fristen wie etwa die Frist nach § 102 Absatz 2 BetrVG zur Stellungnahme des Betriebsrats zu einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung werden durch die Aussetzung des Beschlusses nicht verlängert!

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

Ist die Vertrauensperson zugleich Betriebs- oder Personalrat und hat sie in der Funktion als Betriebs- oder Personalrat einem Beschluss zugestimmt, ist sie gleichwohl nicht daran gehindert, als Schwerbehindertenvertretung einen Antrag auf Aussetzung dieses Beschlusses zu stellen, wenn sie überzeugt ist, dass er die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung erheblich beeinträchtigt. Solche Fälle dürften aber nicht häufig sein. Denn auch Betriebs- und Personalräte haben bei ihren Entscheidungen die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung zu berücksichtigen (§ 80 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG, § 62 Nr. 4 BPersVG und die entsprechenden Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder). Es sind allerdings Fallgestaltungen denkbar, in denen der Betriebs- oder Personalrat bei seiner Entscheidung den Interessen der Gesamtbelegschaft vorrangig Rechnung trägt und dabei die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung zurücktreten lässt. Diese weiterzuverfolgen, ist Aufgabe der Vertrauensperson.

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

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und Beschäftigte mit Schwerbehinderung umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung organisiert und durchgeführt und ist unabhängig von Betriebs- und Personalversammlungen. Die Durchführung einer solchen Versammlung ist eine Möglichkeit der Schwerbehindertenvertretung, ihrer Pflicht zur umfassenden und rechtzeitigen Information der Beschäftigten mit Schwerbehinderung über ihre Tätigkeit nachzukommen.

E-Learning: Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung
In der BIH-Akademie erfahren Teilnehmende im Kurs „Versammlung“, was bei der Organisation zu beachten ist, und lernen alle wichtigen Schritte der Vorbereitung und der Durchführung einer Versammlung kennen. Auch Moderationstipps werden gegeben, genauso wie Hinweise, falls einmal etwas nicht klappt.
→ bih.de/digitale-akademie

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

Da die Schwerbehindertenvertretung selbst in einem Betrieb oder einer Dienststelle beschäftigt

ist, kann sie in dieser Eigenschaft an Betriebs- und Personalversammlungen teilnehmen, das Wort ergreifen und sich zu den Punkten der Tagesordnung äußern.

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

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

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

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

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

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

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

2 Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

Die Vertrauenspersonen der Menschen mit Schwerbehinderung werden in geheimer Wahl von den im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigten Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung in der Regel für die Dauer von vier Jahren gewählt. Sie



üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ohne zusätzliche Vergütung (§ 179 Absatz 1 SGB IX) aus. Die Auslagen und Aufwendungen, die bei ihrer Tätigkeit entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 179 Absatz 8 SGB IX).

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



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

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

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

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

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

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

Beispiele für Vergünstigungen:

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

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

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

2.1 Freistellung

Die Vertrauensperson ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der zeitliche Umfang der Freistellung richtet sich nach der Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderung und nach den Verhältnissen des Betriebs

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

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

Kursangebot
Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Schwerbehindertenvertretung bietet jedes Inklusions- bzw. Integrationsamt an. Die Ämter haben den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber zu schulen (§ 185 Absatz 2 Satz 6 SGB IX).
→ bih.de > Akademie und Kursangebot

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

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt bietet ein umfangreiches Programm an Kursen und Informationsveranstaltungen in verschiedenen Formaten (in

Präsenz, als Selbstlernkurse, online und hybrid) an, die das betriebliche Integrationsteam in die Lage versetzen sollen, seinen Aufgaben gerecht zu werden und sich erfolgreich für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu engagieren. Die Kurse und Informationsveranstaltungen werden ein- oder mehrtägig durchgeführt. Die Tagungskosten (ohne An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung) übernimmt das Inklusions- bzw. Integrationsamt.

Regelmäßig werden folgende Inhalte angeboten:

Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen

Aufbaukurse
- Mitwirken bei Personalentscheidungen
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Beratungskompetenz und Gesprächsführung
- Vermitteln bei Konflikten
- Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung
- Betriebliche Zusammenarbeit

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

Gleicher Wissensstand
Die Schwerbehindertenvertretung sollte darauf hinwirken, dass auch der Betriebs- oder Personalrat und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers an den Schulungsveranstaltungen teilnehmen. So sind alle Mitglieder des Integrationsteams gleichermaßen informiert. Die Schwerbehindertenvertretung kann zu diesem Zweck gezielt über angebotene Schulungen informieren.

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

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

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

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

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

Kostenübernahme durch das Inklusions- oder Integrationsamt
Bei Schulungsveranstaltungen des Inklusions- bzw. Integrationsamts trägt dieses die eigentlichen Veranstaltungskosten, zum Beispiel Raummiete, Referentenhonorare, Arbeitsmaterialien. Bei der Auswahl der Schulungsmaßnahme und des Veranstalters hat die Schwerbehindertenvertretung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Kosten zu beachten und auch auf die Interessen des Betriebs und der Belegschaft Rücksicht zu nehmen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, die Art der Schulung, an der sie teilnehmen möchte, frei zu wählen. Ein Verweis auf das Anfallen höherer Kosten bei Teilnahme an einer Präsenzveranstaltung ist unzulässig.

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

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

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

2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung

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

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

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

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

2.4 Ausführung des Ehrenamts außerhalb der Arbeitszeit

Wird die Vertrauensperson aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig, so hat sie Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Ent-

gelts (§ 179 Absatz 6 SGB IX). Dieser Anspruch besteht allerdings nur dann, wenn die Vertrauensperson die Angelegenheit nachweislich nicht während ihrer Arbeitszeit erledigen konnte. Vorrangig soll die Ausübung des Ehrenamts der Schwerbehindertenvertretung in der regulären Arbeitszeit erfolgen.

2.5 Verschwiegenheitspflicht

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

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

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



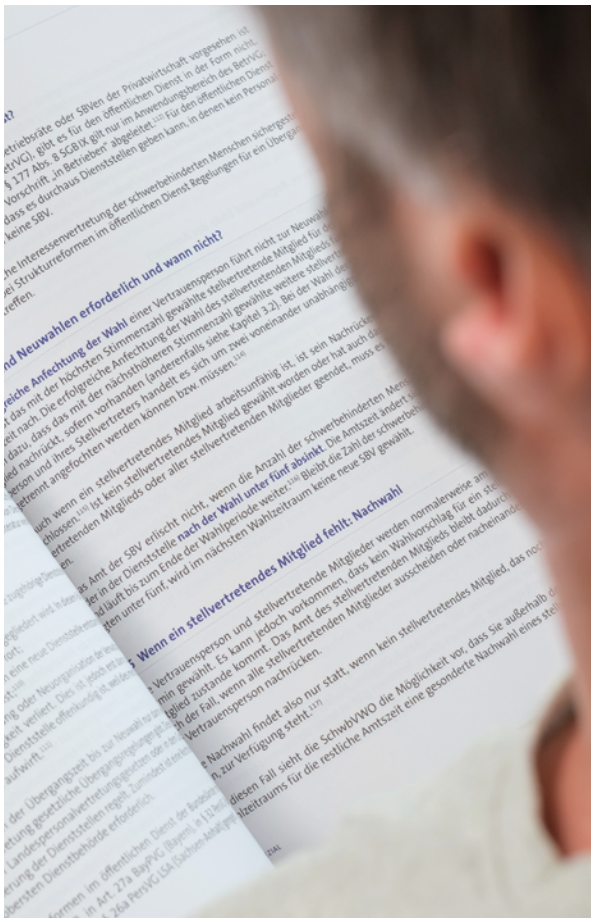
2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung

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

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

Eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers zur Kostenübernahme ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch, die Vorgehensweise mit dem Arbeitgeber abzustimmen, insbesondere

bei außergewöhnlichen Aufwendungen. Die Schwerbehindertenvertretung ist dazu verpflichtet, ihre Ausgaben offen darzulegen. Die Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber umfasst auch (außer-)gerichtliche Kosten bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber selbst und seiner Schwerbehindertenvertretung.



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

Fachliteratur
Zur fachlichen Ausstattung der Schwerbehindertenvertretung gehört auch Fachliteratur, unter anderem mindestens ein aktueller Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Textausgaben einschlägiger Sozialgesetze und eine Fachzeitschrift. Nähere Informationen hierzu enthalten Kapitel 9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“ und Kapitel 9.6 Literaturempfehlungen.

Kontakt zum Inklusions- bzw. Integrationsamt
Beim regional zuständigen Inklusions- und Integrationsamt können zahlreiche Publikationen, Gesetzestexte und sonstige Medien als Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung kostenfrei bezogen werden. Die Kontaktdaten und aktuelle Informationen sind im Internet abrufbar unter:
→ bih.de/kontakt

2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz

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

beantragen. Die Zustimmung ist nur dann entbehrlich, wenn die Versetzung oder Abordnung nicht zum Verlust des Amts oder der Wählbarkeit führt oder die Vertrauensperson mit dem Verlust einverstanden ist.

2.8 Kündigungsschutz

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

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

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

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

In solchen und ähnlichen Angelegenheiten, bei denen die Vertrauensperson individuell und unmittelbar betroffen ist und damit befangen sein könnte, wird die Aufgabe durch ein stellvertretendes Mitglied wahrgenommen.

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

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

3 Vertretung der Vertrauensperson und Heranziehung stellvertretender Mitglieder

In Betrieben und Dienststellen, in denen eine Vertrauensperson gewählt wird, ist mindestens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen (§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX), das die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung vertritt. Davon zu unterscheiden ist der ständige Einsatz des stellvertretenden Mitglieds für eine bestimmte Aufgabe (Heranziehung, § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX, siehe Kapitel 3.2). Das stellvertretende Mitglied befindet sich im sogenannten ruhenden Mandat, hat also noch nicht die Rechte als Vertrauensperson (vgl. § 179 Absatz 3 Satz 2, 2. Hs. SGB IX: „Rechtstellung wie Ersatzmitglieder des Betriebs- oder Personalrates“). Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Gesetzgeber als Einpersonenvertretung konzipiert worden, nicht als Gremium wie der Betriebs- oder Personalrat. Deshalb hat die Schwerbehindertenvertretung auch keinen Vorsitzenden und keinen Vorstand.

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

3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied

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

Der Verhinderungsfall tritt automatisch ein. Die Vertrauensperson muss sich nicht als „verhindert erklären“. Im Vertretungsfall wird stets das erste stellvertretende Mitglied aktiv, sollte dieses ebenfalls verhindert sein, das zweite usw. Diese gesetzliche „Vertretungskette“ darf von der Vertrauensperson nicht willkürlich geändert oder umgangen werden.

Wenn absehbar ist, dass der Verhinderungsfall eintreten wird, ergeben sich gleichwohl ein Abstimmungserfordernis und eine vorzeitige Einbindung des ersten stellvertretenden Mitglieds, damit die Verhinderungsvertretung sinnvoll wahrgenommen werden kann. Dies schließt auch eine Information über absehbar wahrzunehmende Termine ein.
Die Vertretung begrenzt sich zeitlich auf die jeweilige Dauer der Verhinderung der Vertrauensperson.

Beispiel
Lisa, die gewählte Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, nimmt an einem ganztägigen Seminar „Grundlagen der SBV-Arbeit“ teil. An diesem Tag erhält der Arbeitgeber ein Anliegen von einem Mitarbeiter mit Schwerbehinderung, das dringend besprochen werden muss, da es eine wichtige Personalentscheidung betrifft. Da Lisa verhindert ist, tritt automatisch ihr Stellvertreter, Herr Müller, in Aktion. Er übernimmt die Aufgaben der Vertretung für diesen Tag. Er kann das Anliegen mit dem Arbeitgeber besprechen und notwendige Schritte einleiten. Sobald Lisa am nächsten Tag zurück ist, übernimmt sie wieder ihre Aufgaben, und Herrn Müllers Vertretung endet.

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

3.2 Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Menschen mit Schwerbehinderung kann nach § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Jede weitere Staffelung um zusätzliche 100 Menschen mit Schwerbehinderung erlaubt zudem, das jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied heranzuziehen (§ 178 Absatz 1 Satz 5 SGB IX), das heißt ab 201 das zweite stellvertretende Mitglied, ab 301 das dritte usw.

Die Heranziehung bedeutet eine dauerhafte Übertragung bestimmter, von der Vertrauensperson festzulegender Aufgaben oder eines bestimmten Kreises von Aufgaben. Damit wird berücksichtigt, dass bei größeren Betrieben die Arbeitsbelastung so umfangreich sein kann, dass es angezeigt ist, die Stellvertreter wie vorstehend beschrieben einzubeziehen.

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

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

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



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

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

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

Beispiel
In einem großen Unternehmen mit 150 Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung ist die Vertrauensperson, Herr Schmidt, für alle Anliegen zuständig. Da er die hohe Arbeitsbelastung kaum noch bewältigen kann, entscheidet er sich, seinen Stellvertreter, Herrn Winter, dauerhaft für bestimmte Aufgaben heranzuziehen. Herr Schmidt überträgt Herrn Winter die Verantwortung für alle Anliegen, die Auszubildende mit Schwerbehinderung betreffen. Dies geschieht durch eine schriftliche Mitteilung an den Arbeitgeber. Von nun an ist Herr Winter eigenständig für diesen Aufgabenbereich verantwortlich. Er kann zum Beispiel an Gesprächen mit der Personalabteilung teilnehmen, wenn es um Auszubildende geht, und vertritt sie in diesen Belangen. Er muss dafür nicht jedes Mal bei Herrn Schmidt nachfragen. Der Arbeitgeber muss dies respektieren. Herr Schmidt hat Herrn Winter damit herangezogen, der von nun an nicht nur für den Fall der Abwesenheit von Herrn Schmidt ein aktives Mandat hat. Er kann diesen Aufgabenbereich aber jederzeit wieder zurücknehmen oder einem anderen übertragen.

3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung

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

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

3.4 Erlöschen des Amtes

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

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

Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung

4



Diese Vertretungen sind überbetriebliche Ansprechpartner für die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und arbeiten parallel zu den Gremien der Betriebs- und Personalräte. Ein Verweis in § 180 Absatz 7 SGB IX regelt, dass die Rechte, Pflichten und die persönliche Rechtsstellung der überörtlichen Vertrauenspersonen denen der örtlichen Vertretungen entsprechen. Bei den Zuständigkeiten und Aufgaben dagegen besteht Unterschiede. Jede dieser überbetrieblichen Vertretungen wählt ein stellvertretendes Mitglied. Das Wahlverfahren richtet sich nach der Wahlordnung (§ 22 SchwbVWO).

Ab 100 Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb können diese Vertretungen – genau wie die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen – nach Information des Arbeitgebers die gewählten Stellvertreter mit der höchsten Stimmenzahl für bestimmte Aufgaben heranziehen. Die Regelung dazu findet sich in § 180 Absatz 7 und § 178 Absatz 1 SGB IX.

Beispiel
Ein großes Einzelhandelsunternehmen betreibt mehrere Filialen in einer Stadt. Die Geschäftsleitung führt in allen Filialen ein neues Kassensystem ein, das auch die Arbeitsabläufe an den Kassen verändert. Diese Änderung betrifft die Kassiererinnen und Kassierer mit Schwerbehinderung in allen Filialen. Da es sich um eine betriebsübergreifende Angelegenheit handelt, ist hier die Gesamtschwerbehindertenvertretung zuständig. Sie spricht mit der Unternehmensleitung über mögliche Anpassungen des neuen Systems, die Schulung der Mitarbeitenden und stellt sicher, dass die Arbeitsplätze der Beschäftigten mit Schwerbehinderung den neuen Anforderungen entsprechen.

4.1 Gesamtschwerbehinderten-vertretung

Existiert für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder ein Gesamtpersonalrat, wählen die Schwerbehindertenvertretungen dieser Betriebe eine Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie mindestens ein stellvertretendes Mitglied. Falls bei mehreren Betrieben nur in einem eine Schwerbehindertenvertretung existiert, übernimmt diese die Aufgaben der Gesamtschwerbehinderten-vertretung (§ 180 Absatz 1 und 5 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist den örtlichen Vertretungen rechtlich nicht übergeordnet. Sie vertritt die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung bei Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die von den örtlichen Vertretungen nicht gelöst werden können



(§ 180 Absatz 6 SGB IX). Auch vertritt sie die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung, die in einem Betrieb arbeiten, in dem es keine oder keine wählbare Schwerbehindertenvertretung gibt (weniger als fünf Beschäftigte mit Schwerbehinderung).

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

4.2 Konzernschwerbehindertenvertretung

Parallel zum Konzernbetriebsrat sieht der Gesetzgeber eine Konzernschwerbehindertenvertretung vor (§ 180 Absatz 2 SGB IX).

Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt einen bestehenden Konzernbetriebsrat voraus. Wenn dieser existiert, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen der einzelnen Unternehmen eine Vertretung auf Konzernebene. Besteht ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb ohne Gesamtschwerbehindertenvertretung, ist die dortige Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt.

Die Hauptaufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung bei Angelegenheiten, die den gesamten Konzern oder mehrere seiner Unternehmen betreffen und die die Gesamtschwerbehindertenvertretungen nicht regeln können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Beispiel
Ein internationaler Automobilhersteller mit mehreren Tochtergesellschaften in Deutschland plant eine konzernweite Umstrukturierung. Dabei sollen die IT-Abteilungen aller Standorte zusammengelegt und die Arbeitsplätze neu verteilt werden. Diese Maßnahme betrifft Mitarbeitende mit Schwerbehinderung in mehreren Unternehmen des Konzerns.
Die Konzernschwerbehindertenvertretung berät den Konzernbetriebsrat und die Unternehmensleitung, wie die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung berücksichtigt werden können, um sicherzustellen, dass die Umstrukturierung für sie sozialverträglich abläuft und ihre Arbeitsplätze geschützt werden.

4.3 Bezirksschwerbehindertenvertretung

In mehrstufigen Verwaltungen mit einem Bezirkspersonalrat wählen die Schwerbehindertenvertretungen der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und mindestens ein stellvertretendes Mitglied (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

Beispiel
Eine Landespolizeibehörde ist in mehrere Bezirke unterteilt, die jeweils ihre eigenen Polizeipräsidien haben. In allen Präsidien soll eine neue Software für die interne Kommunikation eingeführt werden. Diese Software erfordert eine bestimmte Sehstärke und kann für einige Beamtinnen und Beamte mit Schwerbehinderung eine Herausforderung darstellen. Die Bezirksschwerbehindertenvertretung vertritt in diesem Fall die Interessen aller Betroffenen im Bezirk. Sie verhandelt mit der Mittelbehörde über alternative Lösungen, wie zum Beispiel die Bereitstellung von speziellen Bildschirmen oder Hilfsmitteln, damit auch Beschäftigte mit Schwerbehinderung problemlos mit der neuen Software arbeiten können.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung bei Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und die die einzelnen Vertretungen nicht regeln können (§ 180 Absatz 6 SGB IX). Zudem übernimmt sie die Interessenvertretung für Personen in Dienststellen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann oder gewählt wurde.

Sie ist auch dann zuständig, wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, und zwar für persönliche Angelegenheiten von Beschäftigten, über die die Mittelbehörde als übergeordnete Stelle entscheidet. Eine Ausnahme gilt, wenn der Personalrat der Beschäftigungsbehörde beteiligt wird – dann bleibt die örtliche Vertretung zuständig.

Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung.

4.4 Hauptschwerbehindertenvertretung

In mehrstufigen Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat wählen die Schwerbehindertenvertretungen der obersten Dienstbehörde und die Bezirksschwerbehindertenvertretungen eine Hauptschwerbehindertenvertretung und mindestens ein stellvertretendes Mitglied. Sind es weniger als zehn Bezirksschwerbehindertenvertretungen, sind zusätzlich auch die Vertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung in Angelegenheiten, die den gesamten Geschäftsbereich oder mehrere Dienststellen betreffen und die von den nachgeordneten Vertretungen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX). Sie ist auch für persönliche Angelegenheiten zuständig, über die eine oberste Dienstbehörde entscheidet. Dies gilt nicht, wenn der Personalrat der Beschäftigungsbehörde beteiligt wird (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Beispiel
Das Kultusministerium eines Bundeslandes plant, die Lehrpläne und Prüfungsordnungen für alle staatlichen Schulen im Land zu reformieren. In diesem Zusammenhang sollen auch die Nachteilsausgleiche für Lehrkräfte mit Schwerbehinderung angepasst werden. Weil diese Entscheidung den gesamten Geschäftsbereich des Ministeriums betrifft, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zuständig. Sie bespricht mit dem Kultusministerium die Details der neuen Regelungen und stellt sicher, dass die Bedürfnisse der Lehrkräfte mit Schwerbehinderung im gesamten Bundesland angemessen berücksichtigt werden.

5 Partner der Schwerbehinderten-vertretung



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

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

5.1 Innerbetriebliche Partner

5.1.1 Betriebliches Integrationsteam

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

Menschen mit Schwerbehinderung in den Betrieb oder die Dienststelle.

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

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

Regelmäßige Treffen
Das Integrationsteam tritt regelmäßig und/oder zu konkreten Anlässen zusammen und beteiligt bei Bedarf weitere interne und externe Experten, zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt sowie das Integrations- bzw. Inklusionsamt oder regional vorhandene Fachstellen gem. 190 Absatz 2 SGB IX.

5.1.2 Inklusionsbeauftragter

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

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

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

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

Der Inklusionsbeauftragte vertritt nach seiner Rechtsstellung den Arbeitgeber verantwortlich in allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen. Seine Erklärungen wirken unmittelbar für und gegen den Arbeitgeber. Der Inklusionsbeauftragte nimmt durch seine Bestellung in eigener Verantwortung Aufgaben wahr, die nach dem Schwerbehindertenrecht dem Arbeitgeber obliegen. Als Vertreter des Arbeitgebers übt er ohne Einschränkung die Arbeitgeberfunktionen nach dem Sozialgesetzbuch IX aus; etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich die Vertretung eingeschränkt oder die Arbeitgeberfunktionen auf verschiedene Beauftragte verteilt hat. Im bürgerlich-rechtlichen Sinn übernimmt der Inklusionsbeauftragte damit Pflichten des Arbeitgebers, ohne dass dieser von seinen Pflichten entbunden wäre. Der Beauftragte haftet persönlich neben seinem Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihm vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 9 Absatz 2 Ordnungswidrigkeitengesetz – OWiG). Schuldhafte Pflichtverletzungen des Inklusionsbeauftragten können nach § 238 SGB IX in Verbindung mit § 9 Absatz 2 OWiG

durch die Bundesagentur für Arbeit mit einem Bußgeld geahndet werden.

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

5.1.3 Betriebsrat

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

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Absatz 1 BetrVG gehört es, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes durchgeführt werden, Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen, die der Belegschaft dienen, die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung einschließlich des Abschlusses einer Inklusionsvereinbarung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Er hat ferner auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Das ist dann der Fall, wenn im Betrieb die Voraussetzungen zur Wahl einer Schwerbehindertenvertretung erfüllt sind, sich aber keine drei Wahlberechtigten finden lassen, die die Wahl im Zuge der Selbstorganisation eigenständig initiieren (§ 176 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IX). Nach § 176 SGB IX hat der Betriebsrat ebenfalls darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem Sozialgesetzbuch IX obliegenden Pflichten erfüllt werden (siehe hierzu auch Kapitel 1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben).

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

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

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

Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 164 Absatz 1 SGB IX vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, bei beabsichtigter Einstellung eines Arbeitnehmers ohne Schwerbehinderung – auch eines Leiharbeitnehmers – nicht

zuzustimmen (Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 17.06.2008 – 1 ABR 20/07, BAGE 127, 51 sowie vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09, BAGE 135, 57).

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

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

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

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

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

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

5.1.4 Personalrat

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

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

Die Empfehlungen des Betriebsarztes sind auch beim Kündigungsschutz und bei der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben von großer Bedeutung.

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

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

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

Der Personalrat ist ferner Vertragspartner der Inklusionsvereinbarung (§ 166 Absatz 1 SGB IX und Kapitel 7.8 Inklusionsvereinbarung).

Für die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat gilt das Gleiche wie für die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Insbesondere hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX, § 37 Absatz 1 BPersVG und die entsprechenden Personalvertretungsgesetze der Länder). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung durch einen Personalratsbeschluss gefährdet, kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer von einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, § 42 Absatz 3 BPersVG und die Personalvertretungsgesetze der Länder).

Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sogenannte Stufenvertretungen (§ 88 BPersVG und Personalvertretungsgesetze der Länder). Zu den Stufenvertretungen wird auf Kapitel 4 verwiesen.

5.1.5 Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist die betriebliche Interessenvertretung nach kirchlichem Arbeitsrecht und entspricht in ihren Aufgaben den Personal- und Betriebsräten. Sie hat das Recht auf

Anhörung und Mitberatung in allgemeinen personellen Angelegenheiten, wie zum Beispiel bei Einstellung oder Kündigung von Mitarbeitenden.

In der katholischen Kirche bildet die Rahmen-MAVO in Verbindung mit Artikel 8 (Mitarbeitervertretungsrecht) der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung. In der evangelischen Kirche bildet das MVG-EKD die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung arbeiten insbesondere dann eng zusammen, wenn es um die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung geht.

In der katholischen Kirche fördert die Mitarbeitervertretung „(…) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen (…) und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin“ (§ 28a Absatz 1 Rahmen-MAVO). In der evangelischen Kirche fördert die Mitarbeitervertretung „(…) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen (…)“ (§ 35 Absatz 3 d MVG-EKD).

5.1.6 Betriebsarzt

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

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

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

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

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

Die Betriebsärzte wahren ihre ärztliche Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf Diagnosen. Allerdings darf das Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung dem Arbeitgeber mitgeteilt wer-

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

5.1.7 Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragter

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

Zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören:

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

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

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

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

Abzugrenzen ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit vom Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII. Ein Sicherheitsbeauftragter ist in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 50 Beschäftigten unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. In Betrieben ab 20 Beschäftigten gilt die Pflicht zur Bestellung, wenn eine besondere Gefährdungslage für Leben und Gesundheit vorliegt. Sicherheitsbeauftragte haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich vom Vorhandensein und von der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstung zu überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen.

5.1.8 Weitere innerbetriebliche Partner

Disability Manager

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

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

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

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



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

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

Betrieblicher Sozialdienst und weitere betriebliche Partner

Eine Reihe von Unternehmen unterhält einen eigenen Sozialdienst oder hat eine Person benannt, die in der Art eines „Kümmerers“ Beschäftigte in sozialen Angelegenheiten unterstützt. Betriebliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Schwerbehinderung können im Einzelfall eine private Ursache haben, denen mit den Mitteln

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

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

5.2 Externe Partner

5.2.1 Inklusions- oder Integrationsamt

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt versteht sich als Partner der Menschen mit Schwerbehinderung und von ihnen gleichgestellten Menschen, ihrer Arbeitgeber und ihrer Interessenvertretungen. Sein Bestreben ist es, für den Menschen mit Behinderung den „richtigen" Arbeitsplatz einzurichten, an dem er seine Fähigkeiten und Kenntnisse optimal verwirklichen kann, sowie ihn in der Wahrnehmung seiner Rechte zu beraten und zu unterstützen. Mit Blick auf den Arbeitgeber geht es darum, betriebswirtschaftlich sinnvolle Beschäftigungsverhältnisse mitzugestalten. Im Rahmen des gesetzlichen Auftrags zur Schulung und Aufklärung hält das Inklusions- oder Integrationsamt ein umfangreiches Informations- und Schulungsangebot und zu jedem Thema Informationsschriften vor (siehe auch Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und Kapitel 9.6 Literaturempfehlungen).

§ 185 SGB IX nennt die Kernaufgaben des Inklusions- bzw. Integrationsamts:

- **Erhebung der Ausgleichsabgabe**
  Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der Beschäftigungspflicht zwischen 155 und 815 Euro Ausgleichsabgabe an das Inklusions- bzw. Integrationsamt gezahlt werden.

- **Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung**
  Der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung verlangt, dass ein Arbeitgeber vor der beabsichtigten Kündigung eines Arbeitnehmers mit Schwerbehinderung die vorherige Zustimmung des Inklusions- oder Integrationsamts einholen muss.

- **Prävention**
  Im Rahmen der Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 167 Absatz 1 SGB IX wird das Inklusions- bzw. Integrationsamt eingebunden, wenn Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis eines Menschen mit Schwerbehinderung gefährden können. Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (§ 167 Absatz 2 SGB IX) wird es bei der Durchführung von Maßnahmen eingebunden, wenn Beschäftigte mit Schwerbehinderung betroffen sind und diese ihre Zustimmung zu einer solchen Beteiligung gegeben haben (siehe Kapitel 7.5. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement).

- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben**
  Die Begleitende Hilfe umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung sowie die finanzielle Förderung von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung und ihren Arbeitgebern.

- **Leistungen des Inklusions- bzw. Integrationsamts**
  Die Leistungen des Inklusions- bzw. Integrationsamts – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Betriebs bzw. der Dienststelle und des konkreten Arbeitsplatzes abgestellte Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger dar.

Das Inklusions- oder Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Diese sind in § 6 Absatz 1 SGB IX aufgeführt.

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

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

Die beratenden Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgabe:

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

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

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

Integrationsfachdienste

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

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

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

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

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

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

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

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

Kontakt
Sie finden den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst auf der Internetseite der BIH: → bih.de/kontakt. Über die Postleitzahl des Arbeitsorts lässt sich der gesuchte Dienst direkt ermitteln.

Örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Beruf

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



Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

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

Die Ansprechstellen (§ 185a SGBIX) sollen nicht nur auf Arbeitgeber zugehen und diese für die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Schwerbehinderung sensibilisieren, sie sollen auch als Lotse rund um Fragen der Beschäftigung und mögliche (finanzielle) Hilfen dienen sowie bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützen.

→ bih.de/eaa

5.2.2 Träger der Rehabilitation

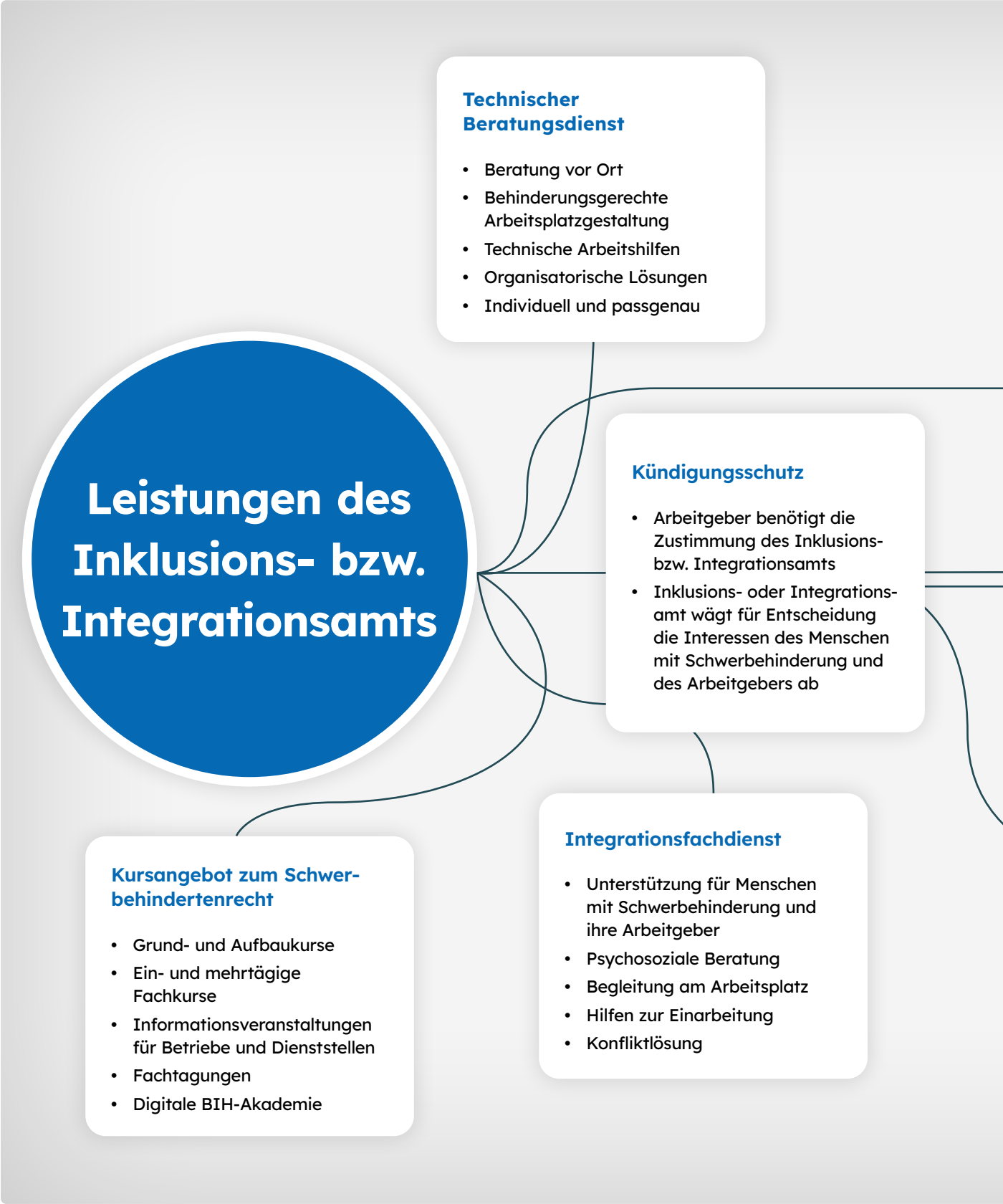
Auch die Rehabilitationsträger nach § 6 SGB IX können für die vielfältigen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gemäß §§ 49, 50 SGB IX wichtige Partner für die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsteam sein. Dabei kommen insbesondere folgende Träger in Betracht:

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

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

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

Leistungsübersicht



Förderung Arbeitgeber

- Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung
- Ausgleich bei außergewöhnlichen Belastungen

Förderung Arbeitnehmer

- Technische Arbeitshilfen
- Arbeitsassistenz
- Berufliche Qualifizierung
- Selbstständige Existenz
- Unterstützte Beschäftigung
- Gebärdensprachdolmetscher
- Kraftfahrzeughilfen
- Wohnungshilfen

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

- Beratung von Arbeitgebern bei Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung
- Lotse bei der Auswahl der passenden Leistungen
- Kontaktvermittlung zu den anderen Leistungsträgern
- Unterstützung bei der Antragstellung

Publikationen

- Digitalmagazin: magazin.bih.de
- Online-Informationsangebot: bih.de
- Broschüren und Informationsflyer: bih.de/publikationen

6 Arbeiten mit dem SGB IX



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

6.1 Die Formen

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

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

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

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

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

6.2 Die Sprache

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

Da die Sprache jedoch bezüglich der Wahl der Worte und Begriffe nicht immer eindeutig und unmissverständlich ist, sind unter Umständen



Interpretationen des Textes der jeweiligen Rechtsvorschrift erforderlich. Diese Interpretationen können zumeist Kommentaren und Gerichtsentscheidungen zu den entsprechenden Rechtsvorschriften entnommen werden. Die Gerichte können darüber hinaus mit ihren Entscheidungen Rechtsvorschriften auch konkretisieren und somit geltendes Recht schaffen, so etwa zum Tarifrecht.

6.2.1 Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten

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

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

„hat“

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

Beispiel § 178 Absatz 2 SGB IX:

„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe

berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen."

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

„soll"

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

Beispiel § 174 Absatz 4 SGB IX:

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

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

„kann"

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

Beispiel § 185 Absatz 3 SGB IX:

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

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

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

sprechende Behörde das Ermessen zweckmäßiger hätte ausüben können oder eine andere Entscheidung sinnvoller gewesen wäre.

6.2.2 Legaldefinitionen

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

Beispiel § 2 Absatz 2 SGB IX:

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

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

6.2.3 Unbestimmte Rechtsbegriffe

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

Teilweise sind diese unbestimmten Rechtsbegriffe durch gerichtliche Rechtsprechung konkretisiert worden.

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

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

Zusatzschicht erfüllt danach den Begriff der Mehrarbeit, sondern erst eine regelmäßige Arbeitszeit von werktäglich mehr als acht Stunden.

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

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

6.2.4 Verweisungen

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

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

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

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

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

6.2.5 Fiktionen

Unter anderem im Sozialgesetzbuch IX finden sich an verschiedenen Stellen gesetzliche Fiktionen. So heißt es im Rahmen des Sonderkündigungsschutzes für Menschen mit Schwerbehinderung in § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und in § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX: „[…] gilt die Zustimmung als erteilt." Von einer gesetzlichen Fiktion spricht man, wenn das Gesetz eine Tatsache unterstellt, die in der Wirk-

lichkeit gerade nicht eingetreten ist. So lassen § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX die Wirkungen einer Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eintreten, obwohl das Inklusions- oder Integrationsamt gerade keine Entscheidung oder keine rechtzeitige Entscheidung getroffen hat.

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

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

6.3 Rechtsprechung

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

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

Gerichtsurteile – Fundstellen
Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter und die Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation „br Behinderung und Recht“ veröffentlichen regelmäßig wichtige Urteile. Im Internet gibt es außerdem zahlreiche – sowohl kostenfreie als auch kostenpflichtige – Dokumentationsangebote, allen voran die Internetseiten der Gerichte. Auf der Internetseite der BIH unter → bih.de finden Sie zahlreiche, für die Recherche hilfreiche Links.

6.4 Kommentare

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

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

Zur Überprüfung von Verwaltungsentscheidungen nach dem Sozialgesetzbuch IX sieht das Gesetz regelmäßig ein Vorverfahren vor.

6.5 Verwaltungsentscheidungen

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

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

Zur Überprüfung von Verwaltungsentscheidungen nach dem Sozialgesetzbuch IX sieht das Gesetz regelmäßig ein Vorverfahren vor. Dieses beginnt mit der Einlegung des Widerspruchs gegen die Verwaltungsentscheidung (§ 69 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO und § 83 Sozialgerichtsgesetz – SGG). Die Widerspruchsfrist beträgt in der Regel einen Monat ab Bekanntgabe der Entscheidung an den Antragsteller bzw. den Betroffenen. Voraussetzung ist, dass der Betroffene im Verwaltungsakt ordnungsgemäß über die Möglichkeit des Rechtsbehelfs belehrt worden ist. Ist eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder unrichtig erteilt worden, kann der Rechtsbehelf noch innerhalb eines Jahres seit der Zustellung der Verwaltungsentscheidung erfolgen.

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

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

Verwaltungsakte und Rechtsschutzmöglichkeiten

Rechts-grundlage	Verwaltungsakt	Behörde	Widerspruchsstelle	Gericht
§ 151	Gleichstellung	Bundesagentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 152	Feststellung der Behinderung, Ausweis	Zuständige Behörde nach dem SGB XIV	Landesversorgungsamt	Sozialgericht
§ 159 Absatz 1 und Absatz 2	Mehrfachanrechnung	Bundesagentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 160 Absatz 4 Satz 2	Feststellungsbescheid Ausgleichsabgabe	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 160 Absatz 4 Satz 3	Säumniszuschlags-bescheid	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 163 Absatz 3	Feststellungsbescheid Pflichtarbeitsplatzzahl	Bundesagentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§§ 168 und folgende	Entscheidung über Antrag auf Zustimmung zur Kündigung	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 175	Entscheidung über Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 185 Absatz 3, Absatz 4 und Absatz 5	Leistungsbescheide Begleitende Hilfe	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 200	Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen	Inklusions- bzw. Integrations-amt	Widerspruchsausschuss beim Amt	Verwaltungs-gericht
§ 225	Anerkennung von Werkstätten für Menschen mit Behinderung	Bundesagentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 238	Erlass eines Bußgeldbescheids nach dem OWiG (Gesetz über Ordnungswidrigkeiten)	Bundesagentur für Arbeit	Einspruch bei der zuständigen Regional-direktion der Bundes-agentur für Arbeit	Amtsgericht

7 Tätigkeitsfelder und Handlungsinstrumente

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind vielfältig und ergeben sich aus dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Sie reichen von allgemeinen Pflichten bis zu speziellen Zuweisungen, beispielsweise die Forderung nach Durchführung der Erörterung strittiger Entscheidungen mit den Arbeitgebern nach § 164 Absatz 1 Satz 7 SGB IX.

Die Schwerbehindertenvertretung hat sowohl einzelfallübergreifende (generelle) als auch einzelfallbezogene (individuelle) Aufgaben. Sie vertritt die Interessen der gesamten Gruppe der Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb, unterstützt aber auch einzelne Beschäftigte bei ihren persönlichen Anliegen. Dabei muss sie bei Interessenkonflikten sorgfältig abwägen und eine faire Lösung finden.

Im Folgenden werden die wichtigsten und regelmäßig wiederkehrenden Aufgabenfelder der Schwerbehindertenvertretung sowie die zugehörigen Handlungsinstrumente detailliert erläutert.

7.1 Hilfestellung bei Anliegen von Menschen mit Behinderung

Gemäß § 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung die Aufgabe, Beschäftigten mit Behinderung „beratend und helfend zur Seite zu stehen“.

7.1.1 Beratung und Unterstützung

Die Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung bedeutet nicht, dass sie einem Beschäftigten die Eigeninitiative vollständig abnimmt. Dies widerspräche dem Grundsatz der selbstbestimmten Teilhabe. Sie sollte den Betroffenen vielmehr befähigen, seine Anliegen selbst zu verfolgen.

Beispiel
Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Beschäftigten dabei unterstützen, die Freistellung von der Mehrarbeit nach § 207 SGB IX korrekt zu formulieren, aber sie kann den Antrag nicht anstelle des Beschäftigten einreichen.

Art und Umfang der Unterstützung sind in jedem Einzelfall mit dem Betroffenen abzustimmen. Bei komplexen Fragen kann die Schwerbehindertenvertretung auch die zuständigen Inklusions- bzw. Integrationsämter oder Integrationsfachdienste beratend hinzuziehen.

7.1.2 Unterstützung bei der Antragstellung

Gemäß § 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX unterstützt die Schwerbehindertenvertretung insbesondere bei:

- Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder eines Grades der Behinderung.
- Anträgen auf Gleichstellung mit einem Menschen mit Schwerbehinderung.

Beispiel
Die Schwerbehindertenvertretung stellt die notwendigen Formulare bereit, hilft beim Ausfüllen und Erläutern von Begriffen und leitet den vom Beschäftigten unterschriebenen Antrag an die zuständige Stelle weiter. Sie ist jedoch nicht berechtigt, den Antrag selbst zu stellen, da hierfür eine besondere Vollmacht erforderlich wäre.

7.1.3 Rechtsberatung – Abgrenzung zur Rechtsdienstleistung

Die Schwerbehindertenvertretung darf Beschäftigte im Rahmen ihrer Aufgaben nach dem SGB IX

in Rechtsfragen beraten. Dies ist keine Rechtsdienstleistung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG). Sie muss jedoch die Grenzen beachten:

Erlaubt ☑
Erörtern von Rechtsfragen im Rahmen der betrieblichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, zum Beispiel in Sprechstunden.

Nicht erlaubt ☒
Rechtliche Vertretung in konkreten Einzelfällen gegenüber Dritten (zum Beispiel Behörden oder Gerichten).

Die Schwerbehindertenvertretung darf nur in den Rechtsfragen beraten, die mit ihren Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX im Zusammenhang stehen. Die Beratung erfolgt im Innenverhältnis zu dem Beschäftigten. Daraus resultiert kein Recht oder keine Pflicht zum Tätigwerden in konkreten Angelegenheiten des Menschen mit Schwerbehinderung gegenüber Dritten, etwa Behörden und Gerichten.

Sie sollte bei Rechtsauskünften immer die Gefahr der Haftung für die Richtigkeit der erteilten Auskünfte bedenken und – im eigenen Interesse – in Zweifelsfällen an Anwälte oder die für ein Verfahren zuständige Stelle verweisen, zum Beispiel den Rehabilitationsträger oder das Inklusions- bzw. Integrationsamt.

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

7.1.4 Beistand bei Verhandlungen

Eine andere Situation liegt vor, wenn die Schwerbehindertenvertretung als Beistand bei Verhandlungen im Verwaltungsverfahren hinzugezogen wird (§ 14 VwVfG). Hier unterstützt sie den Menschen mit Behinderung, die Verantwortung für das Verfahren verbleibt jedoch beim Betroffenen. Die Hinzuziehung als Beistand ist keine Bevollmächtigung.

7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, die Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu fördern (§ 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Dies erfordert oft, Vorbehalte und Vorurteile von Arbeitgebern zu überwinden. Die Schwerbehindertenvertretung kann entscheidend dazu beitragen, die Einstellung der Arbeitgeber zu verändern.

Wichtige Beratungsthemen für Arbeitgeber:
- Fördermöglichkeiten: Information über finanzielle Zuschüsse bei der Einstellung (zum Beispiel Lohnkostenzuschüsse, Eingliederungshilfen).
- Ausgleichsabgabe: Hinwirken auf eine Senkung der Ausgleichsabgabe bei Beschäftigungspflicht.
- Arbeitsplatzgestaltung: Aufklärung über Zuschüsse für eine behinderungsgerechte Ausstattung von Arbeitsplätzen.
- Qualifizierung: Beratung zu Fördermöglichkeiten für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten mit Behinderung.
- „Weiche Faktoren“: Hervorheben der positiven Effekte wie gesteigertes Image, verbessertes Betriebsklima und die Loyalität der Beschäftigten.
- Die Inklusions- bzw. Integrationsämter und Integrationsfachdienste beraten hierzu umfassend.

7.2.1 Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze

Ein wichtiger Aspekt ist die Anpassung des Arbeitsplatzes an die individuellen Bedürfnisse des

Beschäftigten. Ziel ist es, Schwierigkeiten gar nicht erst entstehen zu lassen.

Instrumente und Maßnahmen:

- Frühzeitige Initiative: Die Schwerbehindertenvertretung sollte proaktiv problemauslösende Schwachstellen erkennen und beseitigen, bevor Konflikte entstehen.
- Rechtsanspruch: Beschäftigte mit Behinderung haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX).
- Arbeitszeitgestaltung: Die Einrichtung von Teilzeit-, Heim- oder Telearbeitsplätzen kann eine gute Lösung sein, insbesondere bei eingeschränkter Mobilität.
- Expertenrat: Bei komplexen Anpassungen unterstützen Fachexperten wie der Betriebsarzt, Integrationsfachdienste oder der Technische Beratungsdienst des Integrationsamts bei der Ermittlung des geeigneten Unterstützungsbedarfs.
- Finanzielle Unterstützung: Für die Anpassung können finanzielle Hilfen durch das Inklusions- bzw. Integrationsamt gewährt werden, wenn kein anderer Rehabilitationsträger vorrangig zuständig ist.

7.2.2 Qualifizierung am Arbeitsplatz

Beschäftigte mit Behinderung haben einen Rechtsanspruch auf Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Fortbildungen und auf Erleichterungen bei außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX).

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:

- Gemeinsam mit den Betroffenen, Vorgesetzten und der Personalabteilung den Qualifizierungsbedarf ermitteln.
- Den Arbeitgeber von der Wichtigkeit der Weiterbildung überzeugen.
- Kontakt zum Inklusions- oder Integrationsamt aufnehmen, um Fördermöglichkeiten zu klären.

7.3 Vermitteln in Konfliktsituationen

Konflikte entstehen oft aus Vorbehalten oder Unverständnis gegenüber behinderungsbedingten Regelungen (zum Beispiel Zusatzurlaub, Verbot des Hebens schwerer Lasten). Die Schwerbehindertenvertretung agiert hier als Vermittlerin.
Vorgehen bei Konflikten:

- Einzelgespräche führen: Die Schwerbehindertenvertretung spricht zunächst getrennt mit dem Betroffenen und dem Konfliktpartner, um die jeweilige Sichtweise zu verstehen.
- Vermittlung: Sie versucht, die Positionen einander näherzubringen und die Bedeutung eines Interessenausgleichs zu verdeutlichen.
- Hinzuziehen Dritter: Falls eine Lösung nicht möglich ist, können Dritte wie Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams oder externe Integrationsfachdienste eingeschaltet werden.
- Tipp: Die Inklusions- und Integrationsämter bieten Schulungen zu Gesprächsführung und Konfliktlösung an.

7.4 Mitwirken bei Personalentscheidungen

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen umfassend zu unterrichten und zu beteiligen.

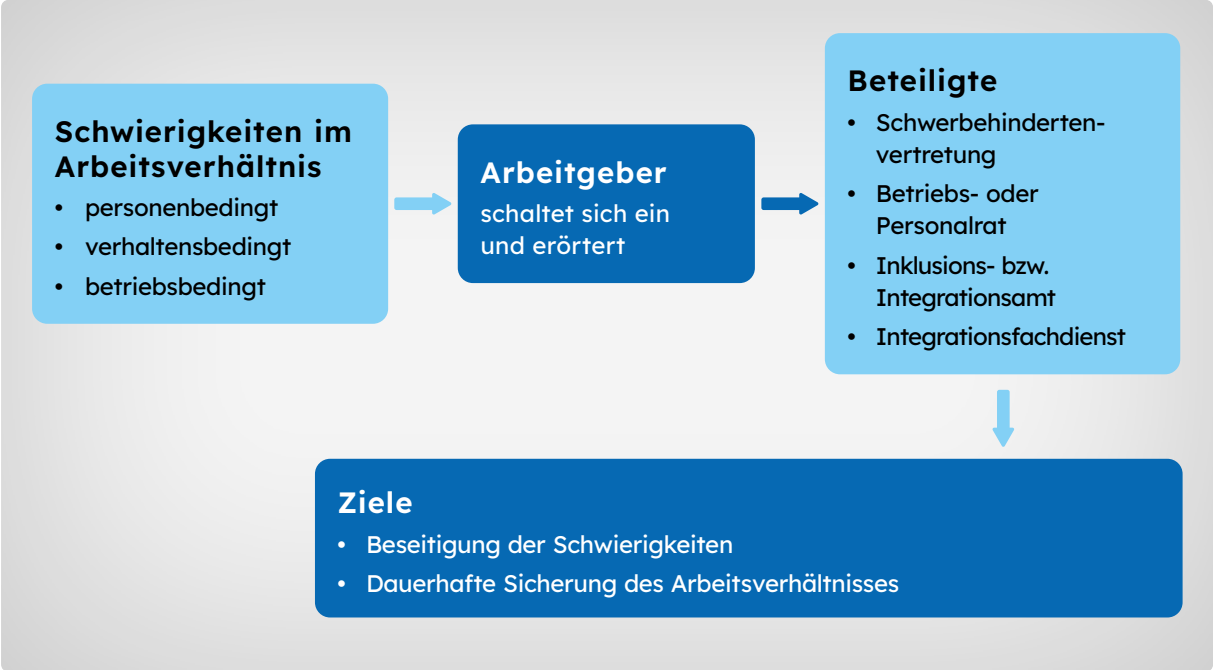
7.4.1 Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren

Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt werden kann (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX).

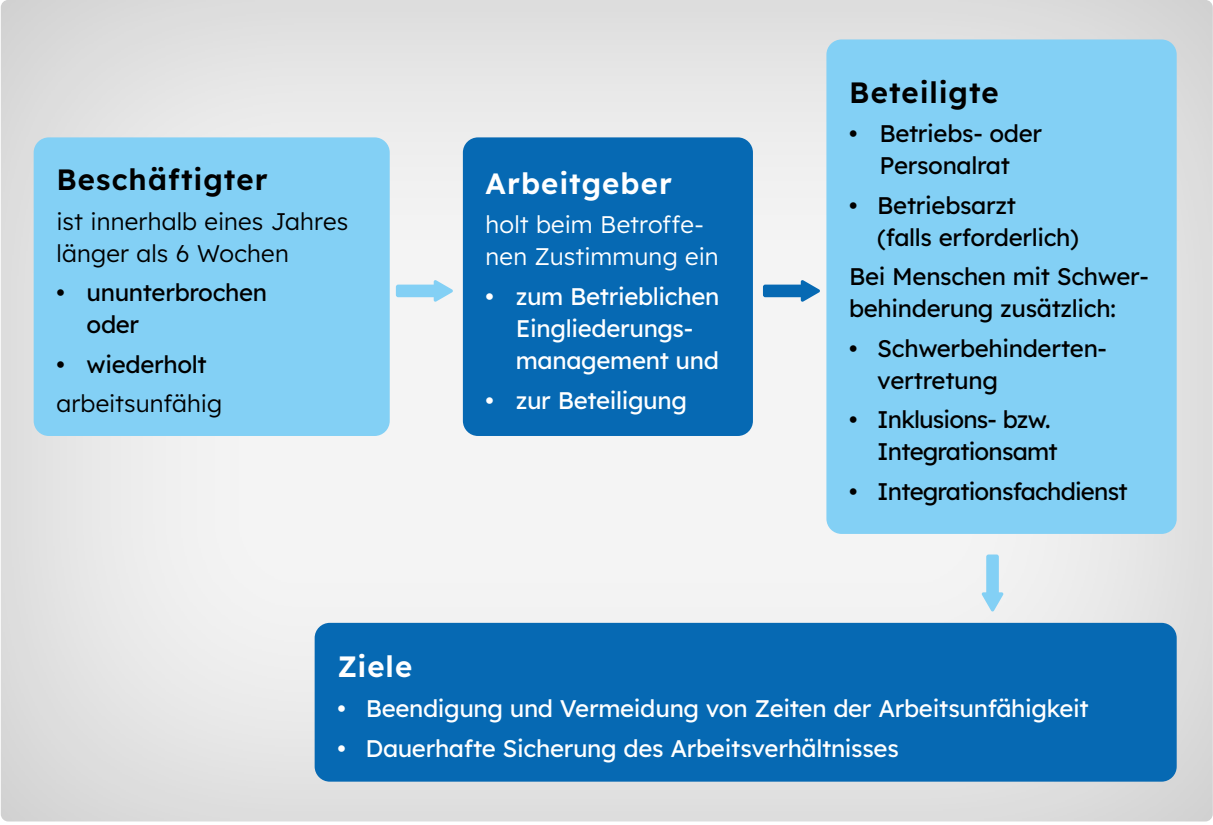
Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:

- Überblick verschaffen: frühzeitig den Personalbedarf und die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit Menschen mit Behinderung klären.
- Bewerbungsunterlagen einsehen: Einblick in Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile nehmen.

Prävention bei Auftreten von Schwierigkeiten



Prävention bei Arbeitsunfähigkeit





- Vorbehalte entkräften: auf die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung verweisen und positive Praxisbeispiele anführen.
- Förderungen aufzeigen: bei Bewerbungen konkrete Fördermöglichkeiten (Lohnkostenzuschüsse, Hilfen zur Arbeitsplatzgestaltung) aufzeigen.

7.5 Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Schwerbehindertenvertretung hat eine wichtige Rolle bei der Prävention und der Sicherung von Arbeitsplätzen.

7.5.1 Prävention bei Schwierigkeiten

Bei betriebsbedingten, personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten, die einen Arbeitsplatz gefährden können, muss der Arbeitgeber frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebsrat und das Inklusions- bzw. Integrationsamt einschalten (§ 167 Absatz 1 SGB IX).

Mögliche Maßnahmen, auf die die Schwerbehindertenvertretung hinwirken kann:

- Behinderungsgerechte Anpassung des Arbeitsplatzes (zum Beispiel durch technische Hilfen).
- Anpassung der Arbeitszeit und -organisation.
- Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.
- Qualifizierungsmaßnahmen.
- Unterstützung durch eine Arbeitsassistenz.
- Finanzielle Leistungen des Integrationsamts.

7.5.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist, ist der Arbeitgeber gesetzlich zum BEM verpflichtet (§ 167 Abs. 2 SGB IX, siehe auch Übersicht zur Aufgabenverteilung auf Seite 63).

Rolle der Schwerbehindertenvertretung beim BEM:

- Überwacht die Einhaltung der BEM-Pflicht.
- Nimmt an den Gesprächen teil, wenn der Betroffene zustimmt.
- Bringt Vorschläge für Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit ein.
- Regt bei Bedarf die Hinzuziehung externer Experten wie den Betriebsarzt oder Vertreter des Integrationsamts an.

Wichtiger Hinweis: Wenn ein Arbeitgeber vor einer krankheitsbedingten Kündigung kein BEM durchführt, trägt er im Falle einer Kündigungsschutzklage ein erhebliches Prozessrisiko. Die Schwerbehindertenvertretung kann hier auf die Rechtsfolgen hinweisen.

7.6 Kündigungsschutzverfahren

Möchte ein Arbeitgeber einem Menschen mit Schwerbehinderung kündigen, muss er die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend informieren (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat die Möglichkeit, auf alternative Maßnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung hinzuweisen.

Die Kündigung wird erst wirksam, wenn das Inklusions- oder Integrationsamt seine Zustimmung erteilt hat.

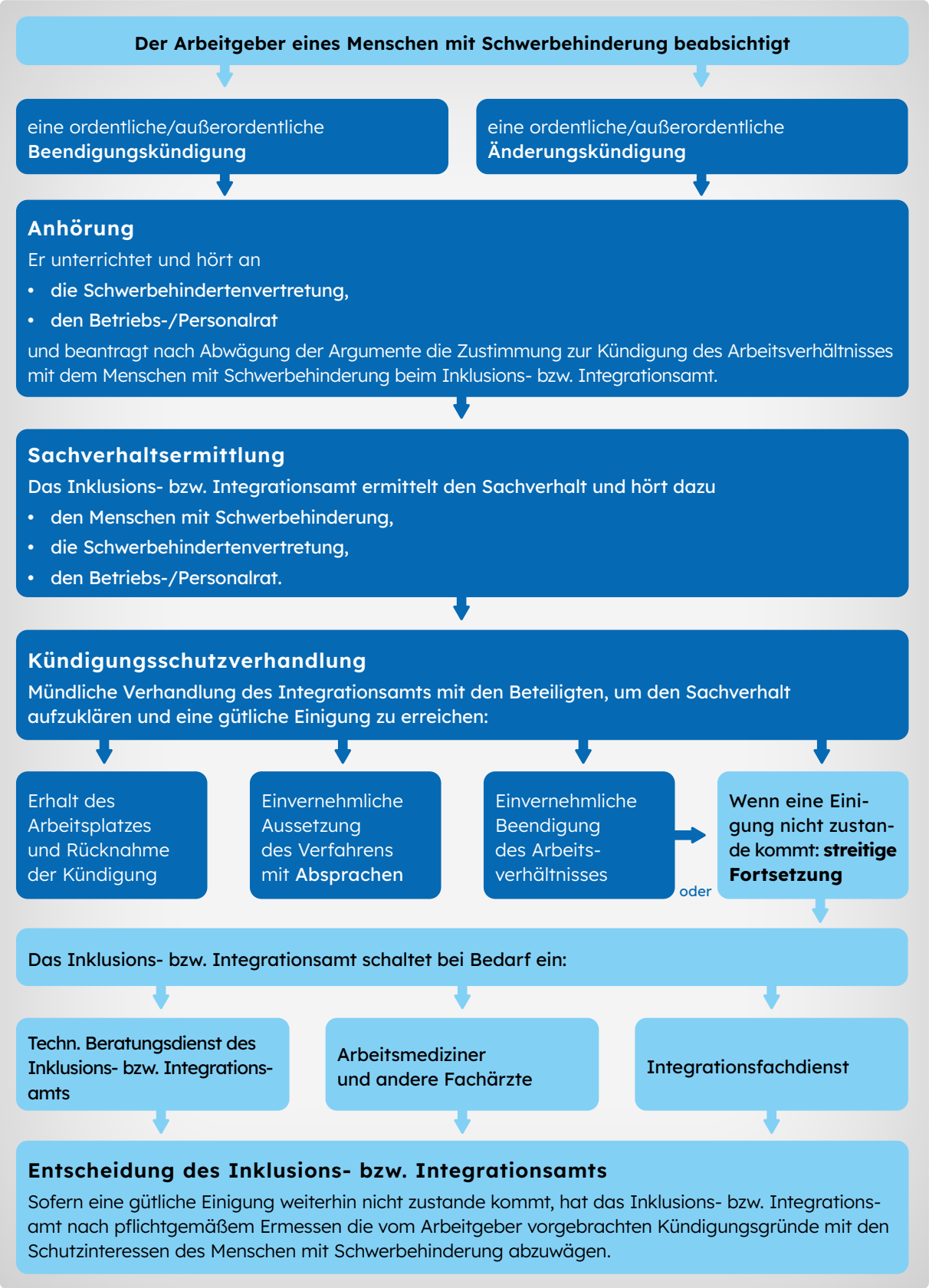
Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Verfahren:

- Gibt eine Stellungnahme gegenüber dem Inklusions- bzw. Integrationsamt ab.
- Arbeitet einen Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund heraus, falls vorhanden.
- Zeigt konkrete Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung auf.
- Kann so die Entscheidungsfindung des Integrationsamts maßgeblich beeinflussen, da sie die betrieblichen Gegebenheiten genau kennt.

Übersicht zur Aufgabenverteilung im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Absatz 2 SGB IX

Voraussetzung	· innerhalb eines Jahres 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig oder wiederholt arbeitsunfähig
Personenkreis	· alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung
Ziel	· klären und alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (= Betriebliches Eingliederungsmanagement)
Beteiligte	· Arbeitgeber · Betroffener · Betriebs-/Personalrat · Schwerbehindertenvertretung (bei Betroffenen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen) · Inklusions- oder Integrationsamt (bei Betroffenen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen) · gegebenenfalls Betriebs-/Werksarzt
Aufgaben Arbeitgeber	· initiiert das Verfahren · holt Zustimmung des Betroffenen ein · schaltet Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung ein · stellt Beteiligung des Betroffenen sicher · klärt Betroffenen über Ziele und verwendete Daten auf
Betroffener	· stimmt der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu/stimmt nicht zu · wirkt bei der Klärung mit
Aufgaben Betriebs-/Personalrat	· unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung · kann vom Arbeitgeber die Klärung verlangen (wenn der Betroffene der Durchführung eines BEM-Verfahrens zugestimmt hat) · überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Aufgabe Betriebs-/Werksarzt	· unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung
Inklusions- oder Integrationsamt (bei Betroffenen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen)	· unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung · bietet Unterstützung im Rahmen der Begleitenden Hilfe an · wirkt auf die unverzügliche Leistungserbringung hin, Beratung/Betreuung/finanzielle Hilfen

Ablauf des Kündigungsschutzverfahrens nach SGB IX



7.7 Erstellung des Tätigkeitsberichts

Der jährliche Tätigkeitsbericht der Vertrauensperson macht das Engagement für Inklusion im Betrieb transparent und stärkt so das Vertrauen der Beschäftigten in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Gleichzeitig dient er als wichtiges Steuerungsinstrument, um Erfolge sichtbar zu machen und gegenüber dem Arbeitgeber sachliche Argumente, z. B. für das Erreichen besserer Arbeitsbedingungen, zu haben. Damit erfüllt die Vertrauensperson nicht nur ihre gesetzliche Rechenschaftspflicht, sondern setzt auch klare Impulse für die Umsetzung der Inklusion im Betrieb oder in der Dienststelle. Der Tätigkeitsbericht ist ein wichtiger Bestandteil der Informationen, die die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung (§ 178 Absatz 6 SGB IX) vorstellt.

Inhalte eines Tätigkeitsberichts:

- Aktuelle Zahlen: Informationen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht, Einstellungen und Austritte von Beschäftigten mit Behinderung.
- Aktionen der Schwerbehindertenvertretung: Beschreiben von durchgeführten Projekten, Veranstaltungen oder Fortbildungen.
- Ergebnisse: erfolgreiche Vermittlungen, Arbeitsplatzanpassungen, gelöste Konflikte oder erreichte Inklusionsziele.
- Tipp: Um Redundanzen zu vermeiden, bietet es sich an, die Inhalte des Berichts mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen der Ausschüsse (zum Beispiel Arbeitsschutzausschuss etc.) sowie an den Monats- bzw. Vierteljahresbesprechungen wichtig ist, unabhängig davon, ob Angelegenheiten von Menschen mit Behinderung auf der Tagesordnung stehen.

7.8. Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen (§ 166 SGB IX) sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben. Dabei wird die betriebliche Integrationsarbeit über Zielvereinbarungen gesteuert. Dafür treffen Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-, Personalrat oder der Mitarbeitervertretung eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Sie beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben, insbesondere zur

- Personalplanung,
- Arbeitsplatzgestaltung,
- Gestaltung des Arbeitsumfelds,
- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit sowie
- zu Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.

In der Vereinbarung sollen Regelungen getroffen werden zu einer angemessenen Berücksichtigung von Menschen mit Schwerbehinderung bei der Stellenbesetzung, einer anzustrebenden betrieblichen Beschäftigungsquote einschließlich eines angemessenen Anteils an Frauen mit Schwerbehinderung, Teilzeitarbeit, Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung und der Gesundheitsförderung.

Der Schwerbehindertenvertretung steht nach § 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX ein Initiativrecht zu, nach welchem auf Antrag hin unter Beteiligung der nach § 176 SGB IX bestehenden Vertretungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verhandeln ist. Das Initiativrecht gilt entsprechend für den Betriebs- bzw. Personalrat, falls es keine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle gibt.

8 Bildung eines Netzwerks und Durchsetzungsstrategien

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

8.1 Zusammenarbeit und Kontakte

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

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

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

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

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

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

Grundsätzlich empfiehlt sich für die Interessenvertretung eine enge Kooperation. Die Schwerbehinder-



tenvertretung kann Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zwar ohne die Mitwirkung des Betriebs- oder Personalrats führen, die Position der Schwerbehindertenvertretung ist aber stärker, wenn der Betriebs- oder Personalrat die gleichen Auffassungen wie die Schwerbehindertenvertretung vertritt.

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

Natürlich hält die Schwerbehindertenvertretung Kontakt zum Arbeitgeber über die Monats- oder Vierteljahresgespräche (siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen), dennoch ist es gerade für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wichtig, initiativ das Gespräch zu suchen, um eine gegenseitige vertrauensvolle Basis zu schaffen. Der Arbeitgeber sollte möglichst frühzeitig wissen, mit wem er zusammenarbeitet und welche Ziele die Schwerbehindertenvertretung vertritt. Die Vertrauensperson sollte bereit sein, gegenüber dem Arbeitgeber Meinungen, von denen sie überzeugt ist, selbstbewusst im Sinne ihres Handlungsauftrags zu vertreten. Selbst bei sehr überzeugenden Argumenten der Arbeitgeberseite sollten diese im Zweifel so gründlich hinterfragt werden, dass sich die Vertrauensperson ein zu ihrer Überzeugung ausreichendes Bild der Sachlage verschaffen kann.

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

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

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

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

8.2 Durchsetzungsstrategien

8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats

Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebs- oder Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihr vertretenen beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung oder ist sie entgegen § 8 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht oder nicht rechtmäßig beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss des Betriebs- oder Personalrats für eine Woche ab dem Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen (§ 178 Absatz 4 SGB IX, siehe auch Kapitel 1.2.9). Dem Antrag ist stattzugeben. Innerhalb der Wochenfrist kann die Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, bezüglich des strittigen Beschlusses versuchen, einen Konsens zu erreichen.

8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers

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

8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

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

Streitigkeiten, die die Ausübung des Ehrenamts der Schwerbehindertenvertretung betreffen (zum Beispiel Rechtsstreitigkeiten über die Kostentragungspflicht für die Aufgabenwahrnehmung der Schwerbehindertenvertretung nach § 179 Absatz 8 SGB IX oder auch das beratende Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats nach § 178 Absatz 4 SGB IX), sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gemäß § 2a Absatz 1 Nr. 3a ArbGG geltend zu machen.

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

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

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

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

8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

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

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

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

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

9 Arbeitshilfen



9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“

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

Machen Sie sich bekannt

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

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

Viele nützliche Informationen und Informationsmaterial finden Sie auch online unter:
→ bih.de/integrationsaemter >
Themen kompakt > SBV Start

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info auf der Homepage/im Intranet
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang/Rundgang in der Dienststelle (achten Sie dabei auf die Einhaltung des Datenschutzes)
- Vorstellen auf der nächsten Betriebs- oder Personalversammlung
- Nachricht in der Mitarbeiterzeitung

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

Nehmen Sie Kontakt auf

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

- Ihre Stellvertretung(en)
- Der Betriebs-, Personalrat oder die Mitarbeitervertretung
- Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- Weitere Ansprechpartner im Betrieb oder in der Dienststelle, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Das zuständige Inklusions- bzw. Integrationsamt
- Die zuständige örtliche Fachstelle für behinderte Menschen
- Die zuständige Agentur für Arbeit
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX
- Und nicht zuletzt die Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle

Richten Sie Ihr „Büro“ ein

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

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Bundes-/Landespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, LPersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Publikationen der Inklusions- bzw. Integrationsämter (siehe Kapitel 12 BIH-Medien)
- Fachlexikon:
  → bih.de/fachlexikon
- Arbeit:inklusiv! Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter:
  → magazin.bih.de



Zusätzlich können Sie sich ein Verzeichnis mit nützlichen Internetadressen einrichten:

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

Die BIH hat eine hilfreiche Linksammlung auf ihrer Webseite eingerichtet:
→ bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/linksammlungen

Lernen Sie die Menschen kennen, deren Interessen Sie vertreten

Die Schwerbehindertenvertretung erhält jährlich vom Arbeitgeber eine Kopie des Verzeichnisses der Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten sowie der sonstigen auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbaren Personen nach § 163 Absatz 1 und 2 SGB IX. Das Verzeichnis informiert Sie über die Anzahl und die Namen derjenigen Beschäftigten mit Behinderung und Gleichstellung oder Schwerbehinderung, deren Interessen Sie vertreten.

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

Nehmen Sie Schulungs- und Bildungsangebote wahr

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

Selbstlernkurse
Online bieten die Inklusions- und Integrationsämter kostenfreie Selbstlernkurse an. Darin erfahren Nutzer mehr über fachliche Hintergründe von praxisrelevanten Themen und lernen mithilfe von interaktiven Lernvideos, 3-D-Animationen und vertiefendem Material. Diese Fortbildungen lassen sich bequem in den individuellen Arbeitsalltag integrieren. Teilnehmende bestimmen selbst, welche praxisnahen Einheiten sie wann lernen wollen und in welcher Geschwindigkeit.
→ bih.de/digitale-akademie

Organisieren Sie die Arbeit

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

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

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

9.2 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

Schwerbehindertenvertretung

1. Persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds

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

2. Rechte und Befugnisse

2.1 Initiativrechte	Rechtsgrundlage
Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung fördern, Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung vertreten	§ 178 Absatz 1 SGB IX
Durchführung einer Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung	§ 178 Absatz 6 SGB IX
Einflussnahme auf die Tagesordnung der Sitzung BR/PR	§ 178 Absatz 4 SGB IX
Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung	§ 166 Absatz 1 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 167 Absatz 1 SGB IX
Klärung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mit dem Arbeitgeber	§ 167 Absatz 2 SGB IX

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

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

Betriebs-/Personalrat

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

Arbeitgeber

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

Arbeitgeber

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



Menschen mit Schwerbehinderung

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

9.3 Muster einer Einladung zur Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung

Einladung zur Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung

Zur Versammlung der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen lade ich hiermit herzlich ein.

Die Versammlung findet statt:

am **Wochentag**, dem **Datum**
um **Uhrzeit**
wo: **Veranstaltungsort**

Tagesordnung:

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

In unserem gemeinsamen Interesse bitte ich um zahlreiches Erscheinen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Schwerbehindertenvertretung (namentlich)

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

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

Eine Hilfe ist das Verzeichnis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie ihnen gleichgestellten und der sonstigen anrechnungsfähigen Personen, das der Arbeitgeber laufend zu führen hat. Es ist

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

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

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

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

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

9.5 Datenschutz und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung

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

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

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

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

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

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

Die Vertrauensperson hat über die ihr im Zusammenhang mit dem Ehrenamt bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren (§ 179 Absatz 7 Satz 1 SGB IX, siehe dazu Kapitel 2.5). Spätestens mit

dem Ausscheiden des Beschäftigten sind die erhobenen Daten zu vernichten oder zurückzugeben. Dies sollte ebenfalls bereits in einer Zustimmungserklärung geregelt werden.

Die Vertrauensperson erhält im Lauf ihrer Amtszeit im Rahmen ihrer herausragenden Vertrauensstellung über das ihr vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verzeichnis nach § 163 SGB IX hinaus verschiedene Daten von Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Scheidet die Vertrauensperson aus dem Amt, muss sie Vorkehrungen zum Schutz der vorhandenen Daten treffen.

Dokumentierte Informationen werden an einen Amtsnachfolger bzw. an die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung nur übergeben, wenn auch diese Weitergabe vorab in der jeweiligen Zustimmungserklärung geregelt wurde. Deutlich wird an dieser Stelle nochmals die besondere Verantwortung der Vertrauensperson gegenüber den Beschäftigten mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten im Betrieb bzw. in der Dienststelle.

Konkrete Fragen zum Datenschutz lassen sich in der Regel über den betrieblichen Datenschutzbeauftragten klären.

9.6 Literaturempfehlungen

Rechtsvorschriften

Sozialgesetzbuch IX mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

- Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., 50663 Köln, Verlag CW Haarfeld GmbH, 50674 Köln
- Als Textausgabe kostenfrei erhältlich beim regional zuständigen Inklusions- oder Integrationsamt
- Als PDF zum Download unter → bih.de/publikationen

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

- Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Als Textausgabe erhältlich beim BMAS, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn (gegen Gebühr)
- Als PDF zum Download unter → bmas.de/publikationen

Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter

- Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Köln, im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit, Verlag CW Haarfeld GmbH, cwh.de
- online unter → magazin.bih.de

Publikationen

Die BIH bietet Ihnen ein breites Angebot an Publikationen und Informationsschriften zu den Themen des Schwerbehindertenrechts an. Sie können diese kostenlos über das für Sie zuständige Inklusions- bzw. Integrationsamt beziehen. Eine Übersicht der Publikationen finden Sie unter → bih.de/publikationen, wo Ihnen diese auch als Download zur Verfügung stehen.

Die einzelnen Inklusions- bzw. Integrationsämter bieten Ihnen ergänzend verschiedene Publikationen und Informationsblätter an, welche die regionalen Gegebenheiten und Angebote berücksichtigen.

Arbeit:
inklusiv!

BIH

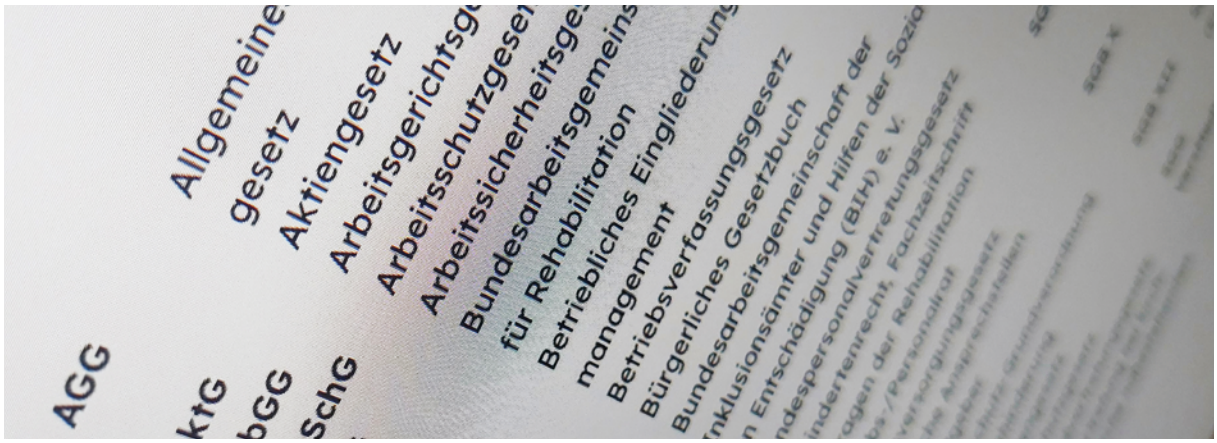


Arbeit:inklusiv!
Das neue Digitalmagazin

Übersichtlicher, regelmäßiger und interaktiver: Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter rund um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung hat viel mehr als einen neuen Namen.

Entdecken Sie es selbst: **magazin.bih.de**

10 Abkürzungsverzeichnis



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

Stichwortverzeichnis

11



A

Abordnung 15, 23
Agentur für Arbeit 16, 28-29, 38, 40, 66, 69, 70, 73-74 ➜ siehe auch Bundesagentur für Arbeit
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 50
Änderungskündigung 64
Anforderungsprofil 60, 72, 79 ➜ siehe auch Profilmethode
Anhörung 13, 15-16, 37, 39, 64, 73, 76-77
Ansprechpartner 13, 33, 39, 41, 43, 44-46
Antragstellung 13, 46, 58
Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit 16, 69
Arbeitsassistenz 49, 52, 62
Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren 22, 68-69
Arbeitshilfen 12, 45, 70
Arbeitsmarktprogramme, regionale ➜ Sonderförderprogramme
Arbeitsmediziner ➜ Betriebsarzt
Arbeitsplatzbegehung 79 ➜ siehe auch Begehung
Arbeitsplatzgestaltung, behinderungsgerechte 25, 41, 43, 59 60
Arbeitsplatzkartei 79
Arbeitsschutz, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsschutzgesetz 17, 25, 41-43, 59-60, 79
Arbeitssicherheitsgesetz 41 ➜ siehe auch Fachkraft für Arbeitssicherheit
Arbeits- und Ausbildungsplätze 9-12, 16, 21, 24, 33-34, 40-42, 44-46, 59, 71, 74, 77-78
Arbeitsunfähigkeit 41, 61-63
Arbeitszeit 12, 24, 26, 38, 53, 60, 73
Aufbaukurse 25, 48, 72
Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung 13, 18, 20, 58-59
Auftrag, gesetzlicher 8, 24
Aufwendungen für die Amtsführung 22, 25, 28 ➜ siehe auch Kosten der Schwerbehindertenvertretung
Ausgleichsabgabe 10, 44, 57-58
Ausschüsse 17-18, 39-40, 63, 74
Außerordentliche Kündigung 29, 64
Aussetzen von Entscheidungen/Beschlüssen 8, 15, 18-20, 39-40, 64, 67, 73
Ausstattung Arbeitsplatz 45, 59

B

Beendigungskündigung 29, 64
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben 44, 52, 57
Begünstigungsverbot 23
Behinderungsverbot 22-23, 28
Beistand 59
Benachteiligungsverbot 23, 76-77
Beratungsverfahren 21
Berufliche Eingliederung 9–10

Berufsförderung 26
Beschäftigungspflicht 10, 16, 21, 44, 59, 65, 75
Beschlussverfahren 22, 68-69
Bestellung 37, 75
Beteiligung, Beteiligungsrecht 11, 15-16, 18, 37-38, 44, 60, 63, 67, 72-73, 75
Betriebliches Eingliederungsmanagement 62-63, 65
Betriebsarzt 37, 40-43, 60-62, 71, 79
Betriebsrat 8, 10, 18-21, 23-25, 28-30, 32-33, 36, 42, 54, 63-72, 74
Stilllegung von Betriebsteilen 29
Bewerbung 16, 38, 40, 73, 75
Bezirksschwerbehindertenvertretung 34-35
Bildungsmaßnahme, berufliche Bildung 11, 24, 44-45, 60, 76 ➜ siehe auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, Berufsförderung
Bundesagentur für Arbeit 8-9, 10, 12, 16, 27, 37-38, 46, 54, 56, 68 ➜ siehe auch Agentur für Arbeit

D

Datenschutz 44, 50, 70, 79-80
Dienstvereinbarung 39
Dokumentation 55

E

Ehrenamt 22-23, 26, 28, 67, 69, 79
Eilverfahren 19
Eingliederungsmanagement
➜ Betriebliches Eingliederungsmanagement
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber 47, 71
Einigungsstelle 38-39
Einladung 16, 40, 74-75, 78
Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung 37-39, 59, 76
Erlöschen des Amts 23
Ermessen 19, 28, 31, 52-53, 64
Erörterung ➜ Anhörung

F

Fachkraft für Arbeitssicherheit 37, 42, 71 ➜ siehe auch Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheitsgesetz
Fachliteratur, Literaturempfehlungen 17, 28, 30, 44-54, 71, 80
Fachstelle für behinderte Menschen 46, 71
Feststellung der Behinderung 9, 13, 56-58
Fiktion 54-55
Freistellung 23-24, 26, 31, 58, 73
Freizeitausgleich 26-27
Fristlose Kündigung ➜ Außerordentliche Kündigung

G

Gefährdungsbeurteilung 79
Gesamtschwerbehindertenvertretung 33-34
Gleichstellung 9, 13, 57, 59, 71
Grad der Behinderung (GdB) 9, 53, 58
Grundkurse 25, 72
Gütliche Einigung 64

H

Haftung 59
Handlungskatalog 70-72, 78-79
Hauptschwerbehindertenvertretung 21, 33-35
Heranziehung 21, 23, 31-32

I

Informationsveranstaltungen 25, 48, 71
Inhouse-Seminare 25
Initiativrecht 11, 73
Inklusionsbeauftragter (des Arbeitgebers) 12-13, 24, 36-37, 39, 47, 65-66, 76
Inklusionsvereinbarung 21, 37-38, 40, 65, 72-73, 75-76
Integrationsfachdienst 45-46, 58-60
Integrationsteam 25, 36-37, 45-46

K

Konzernschwerbehindertenvertretung 34
Kosten der Schwerbehindertenvertretung 23, 25, 79
Kündigung, Kündigungsschutz 11, 15, 20, 23, 28-29, 39, 44, 52, 55, 57, 62, 64, 72-73, 75
Kündigungsschutzverfahren 62, 74
Kursangebot des Integrationsamts 24, 48 ➜ siehe auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

L

Landesversorgungsamt 57
Legaldefinition 53
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 46-47
Literatur ➜ Fachliteratur

M

Mehrarbeit 11, 53-54, 58
Mitarbeitervertretung 8, 40
Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht 38-39
Mitwirken, Mitwirkung 16, 25, 60, 66

N

Nachwirkender Kündigungsschutz 29
Netzwerke 67

P

Personalakte 17
Personalrat 8, 17-20, 22, 25, 28, 30, 32, 35-36, 39-40, 42, 63-69, 71, 72, 74, 79
Personalversammlung 20-21, 54
Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung 22-29, 72
Pflichtarbeitsplatz 57, 71
Prävention 11, 41, 43-44
Profilmethode 46 ➜ siehe auch Anforderungsprofil
Protokoll 19

Q

Qualifizierung 45, 49, 59, 62

R

Rechtsberatung, Rechtsvertretung 58-59, 69
Rechtsdienstleistung 59
Rechtsgrundlagen 73-77
Rechtsstellung der SBV 23, 32, 37, 73
Rehabilitationsträger 11-12, 27, 44

S

Schulungsplan 25
Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 24, 25, 44, 45, 72
Schweigepflicht 17, 23, 27, 41
Schwerbehindertenausweisverordnung 50, 71
Schwerbehinderteneigenschaft 9, 12
Schwerbehindertenrecht 29, 37, 45, 48, 79 ➜ siehe auch Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung
Schwerbehindertenversammlung ➜ Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung
Seminare 24-25, 30
Sicherheitsbeauftragter 41-42
Sitzungen 17, 30, 39, 74
Stellungnahme 14, 29, 52, 62, 74
Stellvertretendes Mitglied 18, 21, 30-32, 67, 73
Streitige Fortsetzung 64
Stufenvertretung 40, 66

T

Tagesordnung 21, 63, 73
Technischer Beratungsdienst 45, 48, 60, 64, 79
Teilnahmerecht 17-20, 30, 74
Teilzeit 11, 26, 60, 75-76

U

Überbetriebliche Interessenvertretung 33
Unterrichtung, Unterrichtungspflicht 10, 13-15, 21, 24, 27, 37, 74-76

V

Verhinderung 21-22, 29, 32
Vermitteln in Konfliktsituationen 60
Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit 16, 73-74
Versammlung der Menschen mit Schwerbehinderung 20, 25, 54
Verschwiegenheitspflicht 27 ➜ siehe auch Schweigepflicht
Versetzung 15, 23, 29, 60
Vertretung ➜ Stellvertretendes Mitglied
Verwaltungsentscheidung 50, 56
Verweisung 54
Verzeichnis der Menschen mit Schwerbehinderung 71, 75, 78
Vierteljahresgespräch 67, 74
Voraussetzungen für die Arbeit 66
Vorstellungsgespräch 16, 40, 75 ➜ siehe auch Bewerbung

W

Wahlen 8, 22, 30, 33, 35, 38, 70
Weiterbeschäftigung, Möglichkeiten 8, 11, 13, 39
Werksarzt ➜ Betriebsarzt
Widerspruch, Widerspruchsausschuss, Widerspruchsverfahren 12, 23, 39, 54, 56-57, 69

Z

Zusammenarbeit 12, 25, 36, 40, 46, 65, 71-76
Zusatzurlaub 12, 54, 60
Zustimmung zur Kündigung 15, 28-29, 44, 52, 54-55, 57, 62, 64, 76

BIH-Medien

12

Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter



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

→ magazin.bih.de

Publikationen



- Die Leistungen des Inklusionsamts
- Kündigungsschutz
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Inklusionsvereinbarung
- Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- Ausgleichsabgabe
- Behinderung und Ausweis
- Nachteilsausgleiche
- Die Kirche als Dienstgeber
- Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
- Sozialgesetzbuch IX

→ bih.de/publikationen

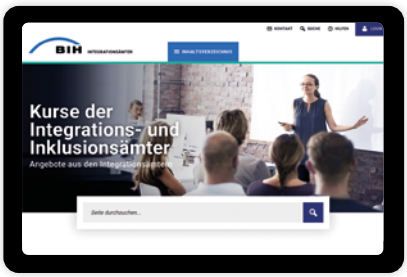
Online-Angebot der Inklusions- und Integrationsämter



- Kontaktadressen der Inklusions- und Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
- Digitalmagazin, Publikationen
- Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
- Fortbildungsangebote (online und in Präsenz)

→ bih.de

Präsenz- und Live-Online-Seminare



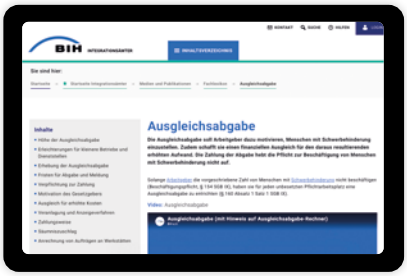
- Grund- und Aufbaukurse für die Schwerbehindertenvertretung
- Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte

→ bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen



- Das Selbstlernangebot der BIH-Akademie ermöglicht es, online Kurse zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren. Der Lernfortschritt wird gespeichert und die Teilnehmenden können jederzeit dort weitermachen, wo sie aufgehört haben. In der BIH-Akademie gibt es zwei Microlearnings, die sich speziell an neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen richten: „SBV – neu im Amt“. Wenn Sie gerade als Vertrauensperson oder Stellvertretung ins Amt starten, dann sollten Sie mit diesen Microlearnings beginnen. Erste Informationen und hilfreiche Links unterstützen Sie bei den ersten Schritten. Einmal registrieren und sofort starten:

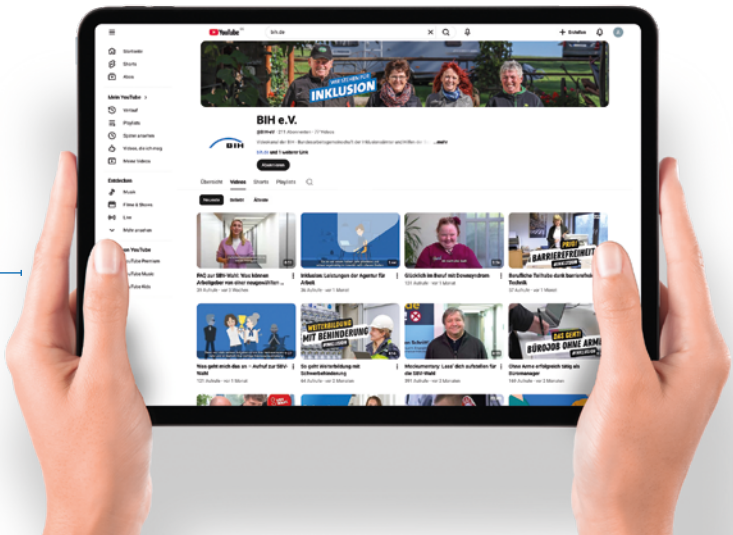
→ bih.de/digitale-akademie



Fachlexikon online

- Relevante Informationen
- Weiterführende Angebote
- Infografiken und Arbeitshilfen
- Erklärfilme

→ bih.de/fachlexikon



→ youtube.com/@BIH-eV/videos

Die Schwerbehindertenvertretung

Diese Publikation liefert alles Wissenswerte für frisch gewählte Schwerbehindertenvertretungen und ist ein kompetentes Nachschlagewerk für alle Fragen zum Ehrenamt. Sie unterstützt sowohl beim Einstieg in das Thema als auch bei konkreten Fragestellungen in der Praxis.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter
und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
info@bih.de
bih.de