

B. Teilhabepolitik und Schwerbehindertenvertretungen

I. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenwahlen sind abgeschlossen. Sie standen unter dem Motto „sbv.wähle deine starke seite“. Der nachfolgende Beitrag soll einen ersten Überblick über die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung geben.

Ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Menschen ist die Teilhabe¹ am Arbeitsleben. Ihre Arbeitsmarktsituation hat sich jedoch in den vergangenen Jahren weiterhin negativ entwickelt, was ihre spezifische Arbeitslosenquote eindrucksvoll belegt.² Deshalb haben Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX).³

Auch wer die Beschäftigungspflicht erfüllt, muss weiterhin prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Laut § 81 SGB IX dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden. Sie haben u.a. Anspruch auf:

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten voll verwerten können
- bevorzugte Berücksichtigung bei Bildungsmaßnahmen
- behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit und
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

1. Allgemeine Aufgaben

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ergeben sich aus den o.g. Ansprüchen; sie hat nach § 95 Abs. 1 SGB IX die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern, ihre Interessen im Betrieb zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Vor allem wacht sie darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften eingehalten werden. Hierzu beantragt sie Maßnahmen bei inner- und außerbetrieblichen Stellen und vertritt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Ferner unterstützt die SBV Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf Gleichstellung.

2. Beteiligungsrechte

Die Schwerbehindertenvertretung ist mit einer Reihe von Beteiligungsrechten ausgestattet. Dazu gehört nach § 95 Abs. 2 ein umfassendes Unterrichts- und Anhörungsrecht in al-

¹ Dieser Begriff löst zunehmend den Begriff der Eingliederung ab.

² Sie erhöhte sich von 14,5% im Jahre 2002 auf 18,2% im Jahre 2005. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Nationaler Strategiebericht Sozialschutz und soziale Eingliederung, 9. August 2006.

³ Zur Verfassungsmäßigkeit von Pflichtplatzquote und Ausgleichsabgabe zuletzt Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 1. Oktober 2004 – 1 BvR 2221/03 –.

len Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren (z.B. Versetzung, Änderung der Arbeitsbedingungen, Weiterbildung oder Kündigung). Dazu gehört auch die Mitwirkung bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen und die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.⁴

Die SBV hat das Recht auf Beteiligung an dem Verfahren, bei dem der Arbeitgeber prüfen muss, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Neben der SBV ist auch der BR/PR⁵ zu hören. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und sind die Interessenvertretungen mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber seine Entscheidung mit ihnen erörtern.

3. Informationsquellen nutzen

Voraussetzung für die Entwicklung einer integrativen Politik im Betrieb ist gegenseitige Information. Deshalb darf die SBV an allen Sitzungen des BR/PR, deren Ausschüssen und dem Arbeitsausschuss beratend teilnehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Gemäß § 95 Abs. 5 SGB IX ist die SBV außerdem zu den regelmäßigen Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat hinzuzuziehen.

Die SBV ist Teil des nach dem SGB IX zu bildenden Integrationsteams, dem außerdem mindestens ein Betriebsratsmitglied und der Arbeitgeberbeauftragte angehören. Es ist offen für die Mitarbeit weiterer Fachleute, wie z.B. der Fachkraft für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes oder dem Integrationsamt. Das Integrationsteam wirkt maßgeblich bei der Erarbeitung und der anschließenden betrieblichen Umsetzung einer Integrationsvereinbarung mit.

Darüber hinaus hält die SBV Verbindung zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt (§ 99 Abs. 2 SGB IX). Insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt ist von Bedeutung, da es zu den Aufgaben der SBV gehört, (präventive) Maßnahmen bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Im Mittelpunkt steht hier die *begleitende Hilfe im Arbeitsleben* (§ 102 Abs. 2 und 3 SGB IX). Dabei geht es in erster Linie um einen optimalen Einsatz schwerbehinderter Menschen und nicht die Schaffung bzw. Besetzung so genannter Schonarbeitsplätze.

4. Wichtige Themen

Für eine erfolgreiche Arbeit der SBV müssen in der betrieblichen Praxis drei Themen miteinander verknüpft werden:

- Integration, d.h. die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung im Betrieb,
- Prävention, d.h. Kündigungsprävention (§ 84 Abs. 1 SGB IX) und Gesundheitsprävention (§ 84 Abs. 2 SGB IX),
- Rehabilitation, d.h. die Wiedereingliederung bereits erkrankter Beschäftigter.

⁴ Eine nicht ausreichende Beteiligung der SBV bei der Stellenbewerbung eines schwerbehinderten Menschen lässt die Benachteiligung des schwerbehinderten Menschen vermuten: BAG, Urteil v. 15.2.2005, 9 AZR 635/03.

⁵ BR/PR verfügen über ihre Informations- und Mitwirkungsrechte hinaus über Mitbestimmungsrechte, die sie für eine nachhaltige Interessenvertretung der SBV einsetzen können und sollen.

Mit der Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX hat der Gesetzgeber im Jahre 2000 ein Instrument geschaffen, das die betriebliche Integrationsarbeit vornehmlich über Zielvereinbarungen steuern soll. Die Integrationsvereinbarung beinhaltet Regelungen im Zusammenhang mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Seit 2004 kann die Integrationsvereinbarung auch Maßnahmen zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung enthalten (§ 83 Abs. 2a SGB IX). Über eine Integrationsvereinbarung wird mit dem Arbeitgeber auf Antrag der SBV unter Beteiligung des BR/PR verhandelt.

Ebenfalls im Jahre 2000 wurde in § 84 Abs. 1 SGB IX das Prinzip der Kündigungsprävention eingeführt und später weiterentwickelt. Demnach schaltet der Arbeitgeber bereits im Vorfeld einer Kündigung die SBV und den BR/PR ein, um Möglichkeiten, Hilfen und Leistungen zur Abwendung der Schwierigkeiten zu erörtern. Hier wird die Rolle der SBV als vorausschauend handelnde Interessenvertretung besonders deutlich. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Präventionspflicht steht einer Kündigung entgegen.⁶

Gleiches gilt für den im Jahre 2004 neugefassten § 84 Abs. 2 SGB IX. Demnach sind alle Betriebe verpflichtet, Maßnahmen zugunsten von langzeitkranken und wiederholt erkrankten Beschäftigten zu ergreifen (betriebliches Eingliederungsmanagement). Damit erhält die innerbetrieblichen Gesundheitsprävention eine zentrale Rolle bei der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsförderung. 84 Prozent aller Behinderungen entstehen im Laufe des (Erwerbs-)Lebens. Die SBV beschäftigt sich also nicht nur mit der Frage, wie Krankheiten überwunden werden können, sondern vor allem auch mit der Frage, wie Erkrankungen vorgebeugt werden kann. Wichtige weiterführende Aufgabenfelder sind vor diesem Hintergrund der Arbeits- und Gesundheitsschutz.

5. Schwerbehindertenversammlung

Gemäß § 95 Abs. 6 SGB IX hat die SBV das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Sie dient der betriebsinternen Information und Kommunikation. Hier wird auch Nachweis über die eigene Interessenvertretertätigkeit erbracht. Deshalb ist die regelmäßige Durchführung von Schwerbehindertenversammlungen unbedingt erforderlich.

6. Ausblick

Das SGB IX nimmt Arbeitgeber in die Pflicht,

- frühzeitig präventive Maßnahmen für gesundheitlich beeinträchtigte und von Behinderung bedrohte Menschen zu entwickeln
- die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe von behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen zu fördern und
- ihnen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben und damit am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen.

⁶ Beschluss des OVG Mecklenburg-Vorpommern vom 9.10.2003, Az: 2 M 105/03.

Die Umsetzung wird ganz wesentlich vom Engagement der SBV beeinflusst. Auch Betriebsräte/Personalräte fördern die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (§ 80 BetrVG, § 93 SGB IX).

Die Umsetzung dieser Pflichten hängt maßgeblich von dem Engagement der Schwerbehindertenvertretung ab. Dabei ist sie nicht allein. Denn Unterstützung erfährt sie bei ihrem Engagement vom Betriebsrat sowie von der IG Metall. Wer dies nutzt, der wird viel erreichen – nicht nur zum Wohl schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(J.-J.B./R.S.)

II. Das Projekt Teilhabepaxis erfolgreich abgeschlossen

Teilhabe behinderter Menschen und betriebliche Praxis
Ein Kooperationsprojekt von IG Metall, ver.di und ISO-Institut
Gefördert aus dem Ausgleichsfonds bei dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Das **Projekt Teilhabepaxis** steht für

- Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
- kompetente und zukunftsfähige Konzepte betrieblicher Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung
- Integration, betriebsnahe Rehabilitation, Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement
- praxisnahe und handlungsorientierte Bildungskonzepte und -materialien
- Kooperation zwischen Theorie und Praxis.

Vor diesem Hintergrund haben die Beteiligten Informationsmaterialien, Arbeitshilfen sowie Bildungskonzepte und -materialien entwickelt, veröffentlicht und in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit eingebracht.

Diese Materialien wurden in Abstimmung mit den jeweiligen gewerkschaftlichen Arbeitskreisen für betriebliche Schwerbehindertenvertretungen und ehrenamtlichen Referenten der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erstellt. Ergänzt und bereichert wurde diese Arbeit durch gezielte qualitative Erhebungen bzw. Interviews in Betrieben mit Beispielen *guter Praxis*. So sind u. a. folgende **Infomaterialien und Arbeitshilfen** für die betriebliche Arbeit und Interessenvertretung entstanden:

- Prävention und Eingliederungsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
Prävention, Rehabilitation und Gesundheitsförderung im Unternehmen managen
Arbeitsfähigkeit erhalten und Arbeitsplätze sichern (CD-ROM)
- Kurzleitfaden zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen 2006
- Wahlhilfepaket zu den Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen 2006
- Integrationsvereinbarungen – Zeit für ein erstes Fazit und Perspektiven
- Möglichkeiten und Grenzen des SGB IX



Inhaltlicher Schwerpunkt der Arbeit war die Erarbeitung von Modulen für die Bildungsarbeit und die betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung. Mit Projektabschluss stehen drei Module für Wochenseminare und 3 für 2 bzw. 3 Tagesseminare zur Verfügung:

Teilhabepraxis – Wochenseminare

- Zentrale Aufgaben der SBV
- Beschäftigung fördern und sichern
- Gesundheitsprävention durch betriebliches Eingliederungsmanagement

Teilhabepraxis Plus – 2 bzw. 3 Tagesseminare

- Alter, Behinderung und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung
- Integrationsvereinbarungen
- Der besondere Kündigungsschutz

Nähere Informationen zu den Modulen finden sich unter: www.teilhabepraxis.de

(J.-J.B./R.S.)



Selbstverständlich mitarbeiten!

»Teilhabepaxis« – der neue Newsletter für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte

- Das Wichtigste aus Sozial- und Behindertenpolitik
- Reportagen und Berichte aus dem Arbeitsleben
- Nützliche Arbeitstechniken praxisnah erklärt
- Urteile und Gesetze verständlich dargestellt
- Neues, Tipps und Termine aus Betrieben, Sozialverwaltungen, Gewerkschaften

**Jetzt
2 Ausgaben
kostenlos
testen!**

Test-Abo »Teilhabepaxis«

- ☐ **Ja, ich möchte mehr über die Praxis der Schwerbehindertenvertretung erfahren und bestelle das Test-Abo »Teilhabepaxis«.**

Ich erhalte zunächst **2 Ausgaben** kostenlos. Wenn ich Ihnen innerhalb von 7 Tagen nach Erhalt der 2. Ausgabe keine gegenteilige Mitteilung mache, möchte ich »Teilhabepaxis« regelmäßig erhalten und nutzen. Der Jahresbezugspreis beträgt € 74,80* inkl. Porto. Das Abonnement verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Jahresende gekündigt wird.

Absender: Bitte kopieren und an nebenstehende Adresse per Post oder Fax senden. Die Absenderadresse gilt als Rechnungsadresse.

Privat ☐ Firma/Behörde ☐

Name/Vorname

Telefon/Fax

Firma/Behörde

E-Mail

Straße/Nr.

Datum/Unterschrift

PLZ/Ort

**AiB
Verlag**

Bund-Verlag GmbH
Leserservice
Postfach
60424 Frankfurt

Service-Telefon:
0 69 / 79 50 10-96

Fax:
0 69 / 79 50 10-12

Internet:
www.aib-verlag.de

E-Mail:
abodienste@bund-verlag.de