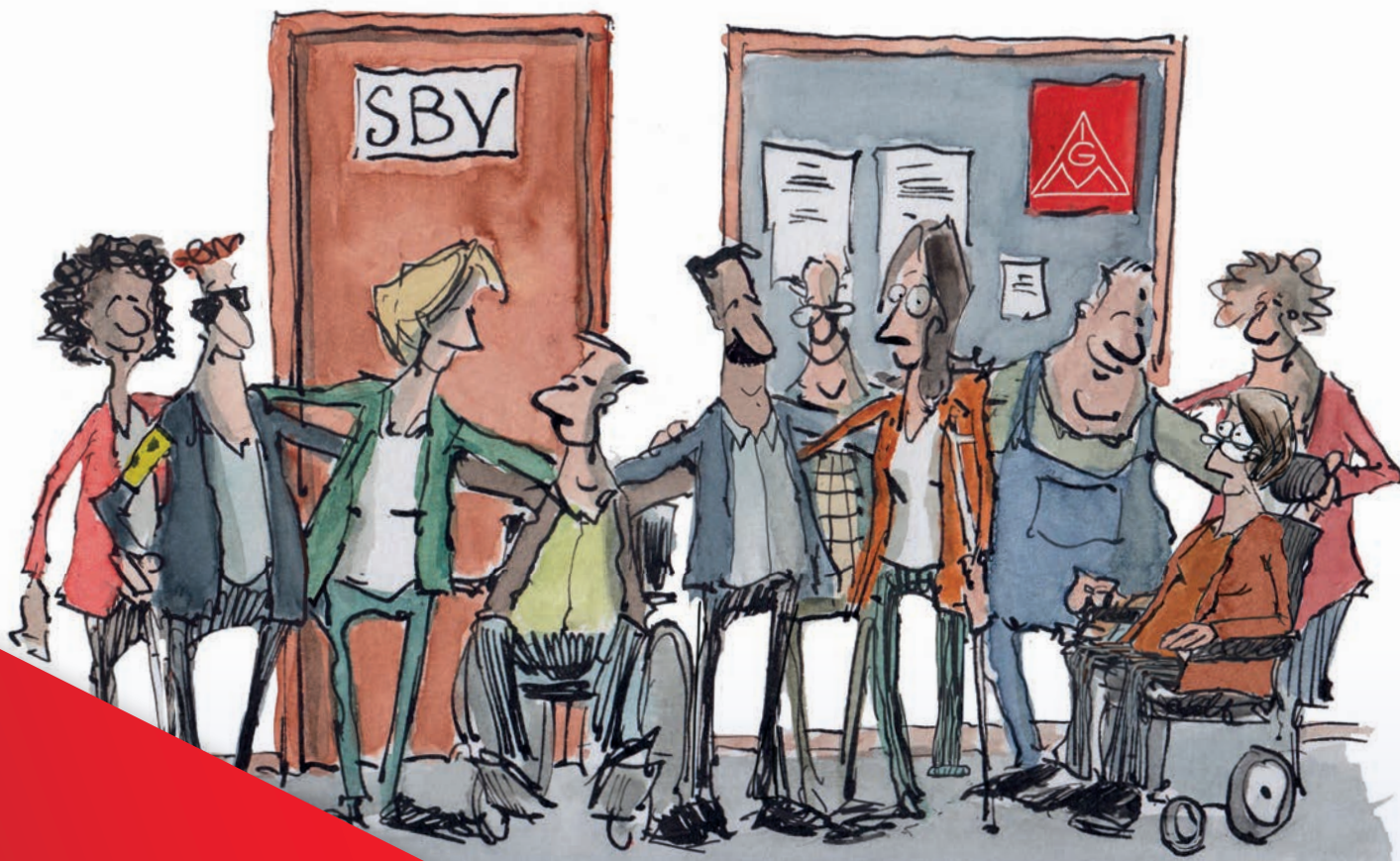




ZENTRALE AUFGABEN DER SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

Arbeitshilfe

IG METALL
Ressort Arbeitsgestaltung
und Gesundheitsschutz
FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Impressum

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Jonas Berhe, IG Metall Vorstand

FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

bildung@igmetall.de

Autor*innen: Lion Salomon, Dorothee Wolf

Redaktion: Lion Salomon, Yvonne Schulz, Dorothee Wolf

Grafiken: Gabriele Pfrüner, Oliver Oster; S. 45, 46: Stephan Wissner

Lektorat: Lilly Wagner

Karikaturen: Thomas Plaßmann

Layout: SAFRAN WORKS, Frankfurt

Druckerei: Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG, Kassel

Februar 2023

AUFBAU UND ZIELE DER ARBEITSHILFE

Diese Arbeitshilfe hat zwei Ziele.

Erstens soll sie von Kolleginnen und Kollegen, die sich in der betrieblichen Interessenvertretung engagieren oder allgemein an der Arbeit der SBV interessiert sind, genutzt werden, um sich selbständig die Arbeitsfelder und Aufgaben der SBV-Arbeit zu erschließen.

Zweitens dient sie als Material im Rahmen des Seminars »Teilhabepraxis 1: Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung«.

Um beiden Anwendungsformen gerecht zu werden, muss die Arbeitshilfe auf der einen Seite eigenständig sein. Das bedeutet, sie muss in sich geschlossen sein und einen möglichst umfassenden Überblick über die unterschiedlichen Dimensionen der SBV-Arbeit bieten.

Um auf der anderen Seite auch für Seminare nutzbar zu sein, müssen zentrale Themen des Seminars und des Seminarplans in der Arbeitshilfe enthalten sein. In Seminaren besteht darüber hinaus die Möglichkeit, die Arbeitshilfe mit Fallbeispielen, Arbeitsmaterialien und Erkenntnissen aus den Diskussionen im Seminar anzureichern.

Der Aufbau ist vom Abstrakten zum Konkreten: Am Anfang stehen allgemeine Hinweise zu Herkunft und Wesen des Behindertenrechts, es folgen Informationen zur sozioökonomischen Situation von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und darauf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb. Die Arbeitshilfe endet mit den besonderen Schutzrechten von Menschen mit Schwerbehinderung und einem Kapitel zu den Verfahren zur Feststellung einer Behinderung bzw. Gleichstellung.

Jedes Kapitel beginnt mit einer knappen Zusammenfassung, worum es in dem Kapitel geht.

**ZENTRALE AUFGABEN
DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**
EINE ARBEITSHILFE DER IG METALL

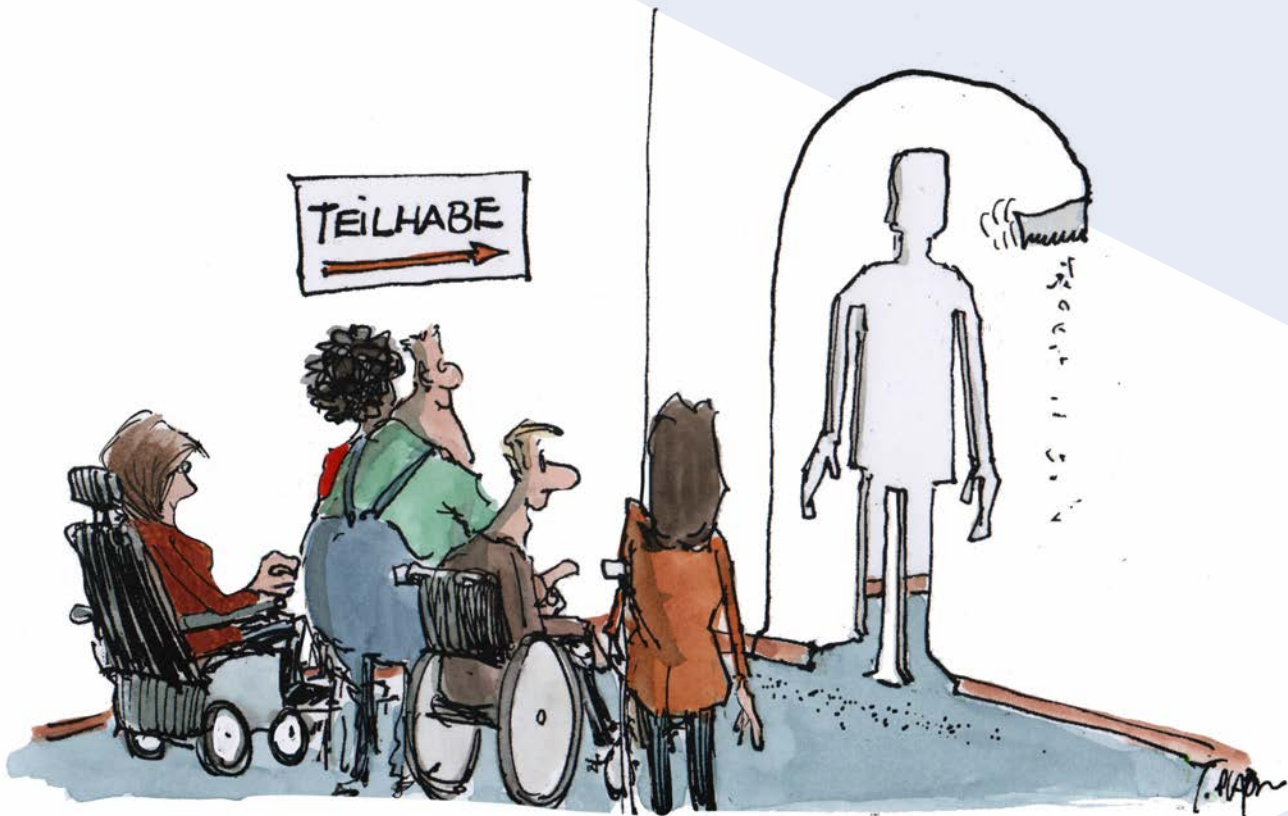
INHALT

KAPITEL 1	TRANSFORMATION UND TEILHABE	4
	Inklusive Transformation als Leitbild	6
	Schwerbehindertenvertretung in der Transformation.	6
	Die IG Metall als Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung.	7
KAPITEL 2	GESCHICHTE DES BEHINDERTENRECHTS VON DER NACHKRIEGSZEIT BIS HEUTE	8
	Meilensteine des Behindertenrechts in beiden deutschen Republiken	10
	Zur Geschichte der SBV als Interessenvertretung	12
	Nach 2017: Fortentwicklung des Behindertenrechts in kleinen Schritten	13
KAPITEL 3	BEHINDERUNG: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN	14
	Was ist eine Behinderung?	15
	Was sagt das SGB IX zum Begriff »Behinderung«?	15
	Situation behinderter Menschen im Erwerbsalter in der Arbeitswelt	16
	Arbeitsbedingungen, Belastungen und die Gefährdung der Gesundheit	18
KAPITEL 4	SCHNITTSTELLE ZUM ARBEITSSCHUTZ	19
	Arbeitsschutz und Menschen mit Behinderung.	20
	Mitbestimmung bei Fragen des Arbeitsschutzes.	23
	Arbeitgeber in der Pflicht, Beschäftigung zu schaffen	23
KAPITEL 5	AUFGABEN UND RECHTE DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	25
	Kompetenzspektrum der SBV	26
	Freistellung der Vertrauensperson und Heranziehung ihrer Stellvertretungen.	27
	Rechte der SBV	27
	Kollektive Regelungen	29
	Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat – starke Partner in gemeinsamer Sache	29

Vom Einzelkämpferdasein zum SBV-Team	30
Datenschutz bei der SBV-Arbeit	30
Persönliche Rechten und Pflichten der SBV	31
Weitere betriebliche Akteure und ihre Aufgaben	33
Externe Akteure und ihre Aufgaben	34
KAPITEL 6 BESONDERER SCHUTZ FÜR MENSCHEN MIT (SCHWER-)BEHINDERUNG	35
Freistellung von Mehrarbeit	36
Zusatzurlaub.	37
Der besondere Kündigungsschutz.	37
Merkzeichen und Nachteilsausgleiche.	39
KAPITEL 7 DAS ANERKENNUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSVERFAHREN	40
Antragsverfahren auf Feststellung einer Behinderung	41
Das Widerspruchsverfahren	42
Das Gleichstellungsverfahren	43
KAPITEL 8 WISSENSWERTES RUND UM DIE BILDUNGSARBEIT	44
Allgemeine Infos zum Bildungsprogramm der IG Metall	45
Wie geht's weiter nach dem Einstiegsseminar Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?	46
Die Bildungszentren der IG Metall	48
Angebote und Bedingungen für Hörgeschädigte	49
Der Freistellungsanspruch	49
Der Schulungsanspruch von Betriebsrat, JAV und Schwerbehindertenvertretung	49
ANHANG Überblick über Sozialgesetzbücher	51
Nützliche Informationsquellen für die SBV-Arbeit	55

KAPITEL 1

TRANSFORMATION UND TEILHABE



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ multiple Krisen bzw. Umbrüche, die die Politik und die Arbeitswelt und unsere Lebensweise grundlegend verändern
- ▶ das Leitbild der inklusiven Transformation
- ▶ Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und die Gesellschaft ist Gradmesser für eine gelingende Transformation
- ▶ Auswirkungen der Transformation auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung
- ▶ die IG Metall als Behindertenverband und größte Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt in Deutschland

Die Transformation der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Der Begriff Transformation umfasst viele Umbrüche, die uns zwar zum Teil schon lange bekannt sind (Stichwort Klimawandel), aber dennoch in ihrer Folge und Dynamik schwierig abzuschätzen sind. Verschärft wird das zusätzlich durch die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Umbrüche. Dadurch steigt der Handlungsdruck weiter. Die Wechselwirkungen dieser Umbrüche werfen nicht zuletzt für die Arbeitswelt Strategie- und Gestaltungsfragen auf.

Wir haben es mit dem **Klimawandel** zu tun, der die Art unseres Wirtschaftens und unseres Konsums grundlegend in Frage stellt. Die **Digitalisierung** verändert, wie wir in den Betrieben arbeiten, und digitale Informationssysteme beschleunigen Arbeitsprozesse immer weiter. Die (neoliberale) **Globalisierung** erreicht ein Niveau der Vernetzung und internationalen Arbeitsteilung, das die Volkswirtschaften bei internationalen Krisen immer anfälliger werden lässt. Über allem schwebt die Frage, welche **Energieträger für die Zukunft** die richtigen sein könnten und wie beziehungsweise von wem diese Energie eigentlich für alle zur Verfügung zu stellen ist.

Strittig ist dabei nicht zuletzt auch die Frage, wie wir eigentlich eine erfolgreiche Transformation messen wollen. Hier gehen die Meinungen in unserer Gesellschaft weit auseinander. Soll sie an den herkömmlichen ökonomischen Kennzahlen wie dem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) gemessen werden? Sind Börsenwerte der größten Unternehmen aussagekräftige Informationen?

Was ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP)?

Das BIP gibt Auskunft über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Dabei werden alle erbrachten Dienstleistungen und hergestellten Waren (Wertschöpfung) eines Jahres summiert. Das BIP bildet die zurzeit wichtigste Größe der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Auch das Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft wird durch das BIP dargestellt.

Oder brauchen wir andere, neue Kriterien, um zu bewerten, was »Wachstum« ist und ob die Transformation in die richtige Richtung geht – zum Beispiel den CO₂-Ausstoß? Oder brauchen wir soziale Kriterien? Welche sind das?

Aus Sicht der IG Metall ist das Ziel: gute Arbeit in einer menschlichen und menschenwürdigen Gesellschaft. Das bedeutet eine inklusive Gesellschaft, in der die Bedarfe aller in ihr lebenden Menschen berücksichtigt werden, die sozial gerecht und ökologisch nachhaltig ist.

Die soziale Inklusion ist daher aus unserer Sicht ein entscheidender Gradmesser für eine sozial-ökologische Transformation. Dabei zu sein in einer lebendigen, vielfältigen und nachhaltigen Gesellschaft und die Teilhabe an einer gerechten Arbeitswelt muss für jeden Menschen ein Anspruch sein. Es ist die Aufgabe der Gesellschaft, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Aus Sicht der IG Metall ist das Ziel: gute Arbeit in einer menschlichen und menschenwürdigen Gesellschaft



Für die Vereinten Nationen (UNO) spielt Inklusion eine zentrale Rolle. In der Behindertenrechtskonvention der UNO wird die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben eingefordert.

Außerdem hat die UNO Inklusion in vielen ihrer »Ziele für nachhaltige Entwicklung« aufgenommen. Dazu gehören zum Beispiel inklusive Bildung, inklusive Städte und inklusive Gesellschaften. (vgl. 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der UNO)

Inklusive Transformation als Leitbild

Was bedeutet das konkret? Eine inklusive Arbeitswelt wird im Kleinen und im Großen erstritten. Das Drängen auf gesetzliche und kulturelle Verbesserungen und gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit Behinderungen findet überall und immer statt. In der Politik, in der Kultur aber auch im Betrieb.

In allen betrieblichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Teilhabe brauchen wir ein Leitbild, das die Frage der Inklusion unmittelbar mit der Ausgestaltung der Transformation verbindet: das Leitbild »Inklusive Transformation«.

Immer, wenn in Betrieben die barrierefreie Gestaltung der Arbeit erreicht wird, immer, wenn Beschäftigungssicherung für Menschen mit Behinderung gelingt oder ein Ausbau der Beschäftigung durchgesetzt wird, immer, wenn betriebliche Inklusionsprojekte Schule machen und über die Grenzen des einzelnen Betriebes als gute Praxisbeispiele dienen können, geht es um die Durchsetzung einer inklusiven Transformation. Ziel muss sein, dass Inklusion selbstverständlich ist.

Schwerbehindertenvertretung in der Transformation

Die Schwerbehindertenvertretungen spielen in den betriebspolitischen Auseinandersetzungen um die Auswirkungen der Transformation eine wichtige Rolle. Dabei muss an vielen Stellen das Rad nicht neu erfunden werden.

Vieles, was in der Vergangenheit den betrieblichen Interessenvertretungen begegnet ist, kommt nun teilweise mit neuen Begriffen wieder. Hinter Begriffen wie Digitalisierung, New Work oder Transformation verstecken sich nicht selten Rationalisierung, Arbeitsverdichtung und der Wegfall vermeintlich unproduktiver Arbeitsplätze. Häufig sind davon Arbeitsplätze betroffen, die geeignet wären, leistungsgewandelten Beschäftigten eine gute und sinnvolle Tätigkeit anzubieten.

Dabei lassen sich neue Technologien aber auch dazu nutzen, Arbeitsbedingungen zu verbessern, Beschäftigung zu sichern und die Arbeitswelt inklusiver und barrierefreier zu gestalten.

Die bestehenden Instrumente der Schwerbehindertenvertretung werden in dieser Arbeitshilfe vorgestellt. Sie bieten insbesondere im Zusammenspiel mit Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates eine stabile Ausgangslage für Auseinandersetzungen im Betrieb. Gleichzeitig muss aber auch die Weiterentwicklung der Rechte der SBV das Ziel sein.

Die Transformation im Betrieb inklusiv zu gestalten, erfordert starke und durchsetzungsfähige Interessenvertretungen. Es können immer wieder Erfolge erzielt werden. SBVen sind Impulsgeber für eine barrierefreie Gestaltung der Arbeit, finden Möglichkeiten, die Beschäftigung von Kolleginnen und Kollegen zu sichern und neue Beschäftigung zu schaffen und sind erste Anlaufstelle für Beschäftigte im Betrieb, die von einer Behinderung bedroht sind und Unterstützung benötigen.

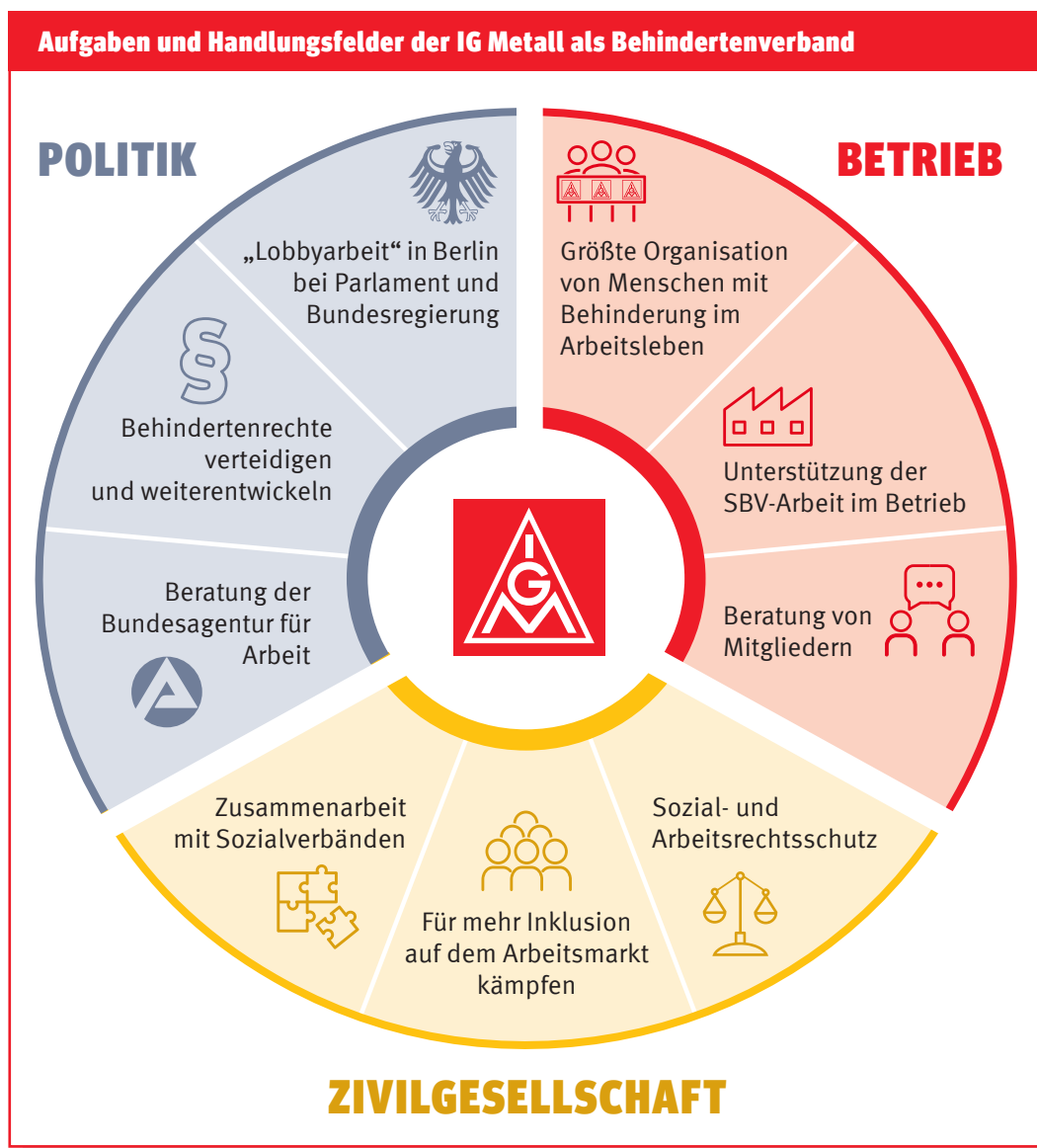
Die IG Metall als Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung

Auch die IG Metall ist mit an Bord. Sie ist die größte Organisation für die Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt. Fast 3000 SBVen bilden das teilhabepolitische Rückgrat der IG Metall. Viele tausend Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sind aktiv und machen die IG Metall zu einer starken Stimme für die Interessen von Menschen mit Behinderung in den Betrieben, Gesellschaft und Politik.

Nicht zuletzt deshalb hat sich die IG Metall die »Vertretung und Förderung der

gleichberechtigten Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft, insbesondere am Arbeitsleben« (Satzung der IG Metall § 2 Punkt 9) als Aufgabe und Ziel gegeben. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die IG Metall nach Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) als einen Verband anerkannt, der die »Belange von Menschen mit Behinderung fördert«. Damit ist die IG Metall berechtigt, Verhandlungen über Zielvereinbarungen z. B. mit Unternehmensverbänden zu verlangen als auch die Rechte von Menschen mit Behinderung in bestimmten Bereichen gerichtlich zu erstreiten.

Die IG Metall hat in ihrer Satzung die Vertretung und Förderung der gleichberechtigten Teilhabe verankert



KAPITEL 2

GESCHICHTE DES BEHINDERTENRECHTS VON DER NACHKRIEGSZEIT BIS HEUTE



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ die ursprüngliche Intention des Behindertenrechts
- ▶ die Begriffe Finalitäts- und Kausalitätsprinzip, ihre grundsätzlichen Unterschiede und ihre Bedeutung für die Ausgestaltung des Behindertenrechts
- ▶ die Meilensteine des Behindertenrechts in beiden deutschen Staaten nach dem zweiten Weltkrieg – BRD und DDR – als Zeitstrahl
- ▶ die Entwicklung des Behindertenrechts nach 1990 bis zum SGB IX und dem Bundesteilhabegesetz

Das heutige Schwerbehindertenrecht der Bundesrepublik hat eine lange Geschichte. Seine Anfänge liegen in der Versorgung von Kriegsinvaliden und der Fürsorge für das stehende Heer.

Der erste Weltkrieg ließ den Bedarf insbesondere der Versorgung von Kriegsversehrten in die Höhe schnellen. In den Folgejahren entwickelte sich ein Rechtsrahmen, der schließlich 1923 das Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter hervorbrachte. Dieses Gesetz galt bis 1945 mit nur kleineren Änderungen fort.

Mit dem Ende des zweiten Weltkrieges und dem Sieg über den Faschismus trat auch das Behindertenrecht in den beiden darauffolgenden deutschen Staaten in eine neue Phase ein. Beide Staaten – die Bundesrepublik Deutschland (BRD) und die Deutsche Demokratische Republik (DDR) – haben sich unterschiedlich, aber doch vergleichbar entwickelt. In Westdeutschland stand bis 1974 weiterhin die Versorgung von Kriegsversehrten im Zentrum des Behindertenrechts (siehe Zeitstrahl). Erst mit dem »Gesetz zur Sicherung und Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft« wurde der Personenkreis auf alle Personen erweitert, die eine Behinderung haben (siehe Kasten Finalitätsprinzip).

Was ist das Finalitätsprinzip? **Was ist das Kausalitätsprinzip?**

Bei der Ermittlung und Überwindung behinderungsbedingter Einschränkungen, die einer gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft im Wege stehen, werden alle Einschränkungen und Gesundheitsstörungen unabhängig von ihrem Entstehungsgrund erfasst und berücksichtigt. Das nennt man das **Finalitätsprinzip**. Dadurch wird eine einheitliche Bewertung von Behinderungen und entsprechende Leistungen erst möglich.

Dem Finalitätsprinzip gegenüber steht das **Kausalitätsprinzip**. Hier ergeben sich Leistungen und Ansprüche nur, wenn eine Gesundheitsstörung bzw. Einschränkung die konkrete Folge von etwas Bestimmten ist. Im Behindertenrecht waren dies insbesondere Verletzungen und Schädigungen im Krieg.

In Ostdeutschland wurde diese Anpassung deutlich früher vollzogen. Bereits vor der Gründung der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) 1949 erstreckte sich in der sowjetisch besetzten Zone der Schwerbeschädigtenschutz auf alle Personen, die in ihrer Erwerbsfähigkeit durch eine Körperschädigung oder ein angeborenes oder erworbenes Leiden nachweislich und nicht nur vorübergehend einen GdB von mindestens 50 hatten.

Vor allem mit Blick auf die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt werden in diesem Kapitel einige dieser Entwicklungsschritte und Meilensteine auf einem Zeitstrahl skizziert.

Meilensteine des Behindertenrechts in beiden deutschen Republiken

Zeitstrahl Bundesrepublik Deutschland



1949
Gründung der BRD
am 23. Mai 1949

1953: Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (Schwerbeschädigtengesetz)

- ▶ Jeder Arbeitgeber mit mindestens sieben Arbeitsplätzen musste eine*n Schwerbeschädigte*n einstellen. Die gesetzliche Pflichtbeschäftigungsquote lag für private Betriebe bei mindestens 8 Prozent.
- ▶ Erstmalige Festlegung einer Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze (50 DM).
- ▶ Das Gesetz zielte insbesondere auf die Versorgung Kriegsverwehrter und Verfolgter des Nazi-Regimes mit gesundheitlichen Schädigungen ab. Auch werden Schädigungen durch Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit im Gesetz genannt. Eine Ausdehnung des Schutzanspruchs auf alle Menschen mit Behinderung wurde jedoch abgelehnt.
- ▶ Es wird möglich, eine Vertrauensperson der Schwerbeschädigten in den Betrieben zu wählen.

1961: Neufassung des Schwerbeschädigtengesetzes

1949

1950

1951

1953

1960

1961

1950: Gesetz der Arbeit

- ▶ Allgemeine Verpflichtung, Schwerbeschädigte einzustellen. Das Ministerium für Arbeit und Gesundheitswesen wurde bevollmächtigt, diese Pflicht durch Durchführungsbestimmungen zu konkretisieren.
- ▶ Von Beginn an waren alle Menschen mit Behinderung unabhängig der Behinderungsursachen im Geltungsbereich des Gesetzes. Das **Finalitätsprinzip** griff sofort.

1961: Gesetzbuch der Arbeit

- ▶ Die Aufnahme und Ausübung einer Tätigkeit für »begrenzt arbeitsfähige Bürger« wird besonders gefördert.
- ▶ Das Gesetzbuch der Arbeit führte Regelungen aus Durchführungsbestimmungen in das Gesetz über: z. B. Kündigungsschutz, Zusatzurlaub.



1949
Gründung der DDR
am 7. Oktober 1949

1951: Erste Durchführungsrichtlinie zu § 28 des Gesetzes der Arbeit

Festsetzung einer Beschäftigungspflichtquote in Höhe von 10 Prozent.

Zeitstrahl Deutsche Demokratische Republik

1974: Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (SchwbG)

- ▶ Ausweitung des Personenkreises auf alle Personen, die »körperlich, geistig oder seelisch behindert« sind. Damit wird das Finalitätsprinzip im westdeutschen Behindertenrecht eingeführt.
- ▶ Die Beschäftigungspflicht für private Betriebe wird auf 6 Prozent reduziert.
- ▶ Die Rechte der Vertrauensperson der Schwerbehinderten werden umfassend beschrieben. Die Rechtsstellung orientiert sich an den Organen der Mitbestimmung. Daraus erwachsen umfangreiche Beteiligungsrechte.
- ▶ Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte gilt ab dem ersten Tag.



1986: Neufassung des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG)

- ▶ »Minderung der Erwerbsfähigkeit« wird durch »Grad der Behinderung« (GdB) ersetzt.
- ▶ Der Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen wird für die ersten sechs Monate eines Beschäftigungsverhältnisses aberkannt.

1970

1974

1977

1980

1986

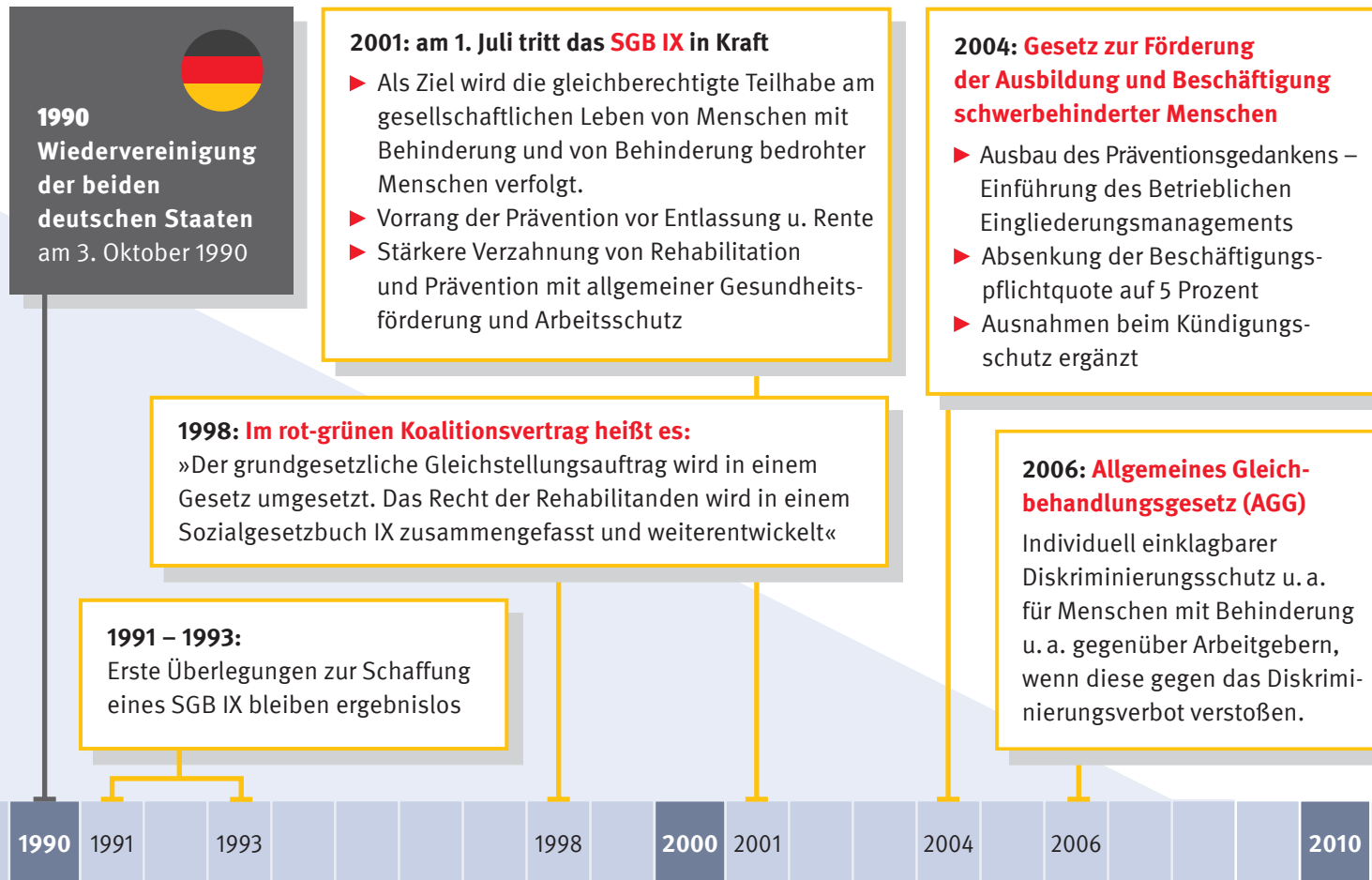


1977: Arbeitsgesetzbuch

Das Arbeitsgesetzbuch vereinheitlicht das Arbeitsrecht der DDR. Dabei werden auch behindertenrechtliche Regelungen aufgenommen. Unter anderem:

- ▶ Beschäftigungsförderung
- ▶ Kündigungsschutz für Schwerbeschädigte
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung und geschützte Arbeitsplätze für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden
- ▶ Regelungen zur Befreiung von Nachtarbeit und Überstunden
- ▶ Zusatzurlaub

Nach der Wiedervereinigung und der Weg zum SGB IX und Bundesteilhabegesetz



Zur Geschichte der SBV als Interessenvertretung

1923 wurde zum ersten Mal eine Vertrauensperson der Schwerbeschädigten gesetzlich verankert, die von den Schwerbeschädigten im Betrieb zu wählen war. Die Vertrauensperson sollte vor allem als Helfer der Hauptfürsorgestellten fungieren. Für die Vertrauensperson war zunächst keine enge Verzahnung mit Gewerkschaften oder Betriebsräten vorgesehen. Zwar war der Betriebsrat ebenfalls verpflichtet, sich um die Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes zu bemühen, eine förmliche Kooperation der beiden Organe wurde jedoch nicht festgeschrieben.

Nach 1945 vollzog sich in Deutschland eine ähnliche Entwicklung wie nach 1918. In der Bundesrepublik wurde 1953 die Vertrauensperson der Schwerbeschädigten installiert, die sich zunächst an den Weimarer Erfahrungen und Vorgaben orientierte.

Erst in den 70er Jahren kam es in der Bundesrepublik zu wesentlichen Änderungen in der Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Entscheidend dafür war das final orientierte Schwerbehindertengesetz von 1974. Mit der Aufhebung des Kausalitätsprinzips (Siehe Zeitstrahl auf Seite 11) erweiterte sich in den Folgejahren der Kreis der betroffenen schwerbehinderten Menschen zügig. Die Ursache der Behinderung konnte nun jenseits der strengen Kategorien des Arbeitsunfalls im Betrieb und der Kriegsverletzung liegen. Auch arbeitsbedingte Erkrankungen konnten so den Status der Schwerbehinderung begründen.

Mit dieser Erweiterung des Kreises der Betroffenen war nunmehr auch die Chance des Aufbaus und Ausbaus der Schwerbehindertenvertretungen möglich, die vor allem bis 1974 vorrangig ein Kampfplatz für Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfern war. Gleichzeitig kam es mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972 sowie des Schwerbehindertengesetzes zu einer schrittweisen Verzahnung der Aufgabengebiete von BR und SBV.

Nach 2017: Fortentwicklung des Behindertenrechts in kleinen Schritten

Forderungen nach Barrierefreiheit in der Gesellschaft und in den Betrieben wird nur langsam nachgekommen. Die Bundesregierungen agieren zögerlich oder ablehnend etwa bei der Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) oder der Umsetzung europäischen

Rechts. Kleine Erfolge werden dennoch erreicht: Zum Beispiel wurde 2021 mit dem Teilhabestärkungsgesetz das BEM im Detail verbessert oder mit dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz endlich Schritte zu einer barriereärmeren Gesellschaft unternommen.

Gerade aber mit Blick auf die anstehenden Transformationsprozesse der Arbeitswelt bedarf es mehr Einsatz der Politik, um Betriebe und Gesellschaft inklusiver zu gestalten.

2017: Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Mit der Reform des SGB IX durch das BTHG wurde für die Arbeitswelt insbesondere die Stärkung der Schwerbehindertenvertretung erreicht. Die Arbeitsgrundlagen der Interessenvertretung wurden verbessert.

2017

2020

Bereits 1972 wurde das Teilnahmerecht der Vertrauenspersonen der Schwerbeschädigten an Sitzungen des Betriebsrats festgeschrieben. Zwischenzeitlich ist die Kooperation und Kommunikation auf verschiedenen Ebenen geregelt und schrittweise ausgebaut worden:

- ▶ Durch ein Interventionsrecht, mit dem Beschlüsse für eine kurze Zeit ausgesetzt werden können, damit Themen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, noch einmal verhandelt werden.
- ▶ Durch Teilnahme an Ausschüssen (zum Beispiel Wirtschaftsausschuss und Arbeitsschutzausschuss)
- ▶ Mit der Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss ist wiederum die wichtige Funktion und Rolle der SBV im Rahmen einer präventiven betrieblichen Gesundheitspolitik anerkannt worden.

1989 bezeichnete das Bundesarbeitsgericht die Schwerbehindertenvertretung erstmals als ein »Organ der Betriebsverfassung«. Der Anlass war vornehmlich

rechtstechnischer Natur. In der Sache ging es allerdings um einen arbeitspolitisch wichtigen Konflikt und um folgende zentrale Fragen:

- ▶ Welches Gericht ist für Rechtsstreitigkeiten zuständig, die die SBV mit dem Arbeitgeber austrägt?
- ▶ Welches Verfahren soll diese Streitigkeiten regeln?

Das Bundesarbeitsgericht kam damals zu dem Ergebnis, dass das vorgesehene arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten das geeignete Verfahren ist. Dies ist inzwischen in § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG ausdrücklich festgeschrieben worden.

Die Neuregelung geht so weit, dass auch bestimmte Konflikte der Schwerbehindertenvertretungen im öffentlichen Dienst nicht (mehr) vor den Verwaltungsgerichten, sondern vor den Arbeitsgerichten zu verhandeln sind.

KAPITEL 3

BEHINDERUNG: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



MENSCH MIT BEHINDERUNG

Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ die Begriffsbestimmungen von Behinderung der Vereinten Nationen und des SGB IX
- ▶ die Aufteilung des Behindertenbegriffs nach SGB IX in unterschiedliche Behinderungsgrade (von Behinderung bedroht, Behinderung, Gleichstellung, Schwerbehinderung) mit unterschiedlichen Rechtsfolgen
- ▶ aktuelle Erwerbsituation von Menschen mit Behinderung (u. a. Beschäftigungsquote, Behinderungsarten und Ursachen)
- ▶ Bedeutung guter Arbeitsbedingungen und die Gefährdung durch Arbeitsbelastungen bzw. Belastungskombinationen
- ▶ Zusammenhang zwischen Arbeit und der Entstehung von Behinderungen

Was ist eine Behinderung?

Behinderungen sind soziale Verhältnisse. Das bedeutet: Inwiefern eine Beeinträchtigung eines Menschen eine Behinderung darstellt, entscheidet sich erst in Wechselwirkung mit der Umwelt des Menschen. Plastisch ausgedrückt: Es ist nicht die Einschränkung, sondern die fehlende Barrierefreiheit, die das Problem erzeugt.

Die Vereinten Nationen sagen dazu, »dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingte Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.« (UN BRK Präambel Punkt e)

Die Behinderung ist also keine Eigenschaft eines Menschen. Sie ist Produkt einer behindernden Umwelt und Gesellschaft. Behinderte Menschen sind also nicht behindert, sie werden behindert. Dies gilt auch und gerade für die Arbeitswelt.

Es sind also die Umweltbedingungen – in der Arbeitswelt: die Arbeitsbedingungen –, die maßgeblich darüber entscheiden, ob aus einer Beeinträchtigung eine Behinderung wird. Behinderungen lassen sich nur beseitigen, indem die Spielregeln einer behindernden Gesellschaft geändert werden – nicht indem

sich die betroffenen Menschen ändern oder geändert werden.

Die Arbeitsbedingungen sind veränderbar. Wenn eine menschen- bzw. behinderungsgerechte Anpassung sich auf die Fähigkeiten und Kenntnisse der Menschen mit Behinderung konzentriert, können Arbeitsplätze auf Dauer gesichert werden.

Was sagt das SGB IX zum Begriff »Behinderung«?

§ 2 SGB IX Begriffsbestimmung

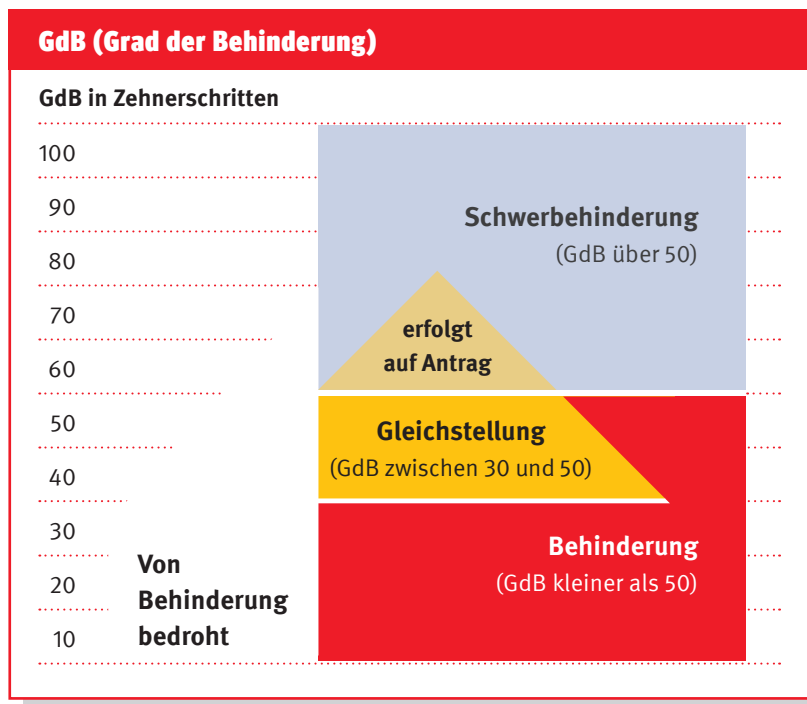
(1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von einer Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.

Der Begriff der Behinderung wird im SGB IX in vier Stufen differenziert. Diese Differenzierung erfolgt nach dem Grad der Behinderung (GdB). Eine anerkannte Behinderung beginnt bei einem GdB 20. Der GdB wird in Zehnerschritten gemessen.

Dazu ein Beispiel:

Frau S. hat mit Bescheid vom Versorgungsamt einen GdB von 100 erhalten. Bei ihr liegen folgende Beeinträchtigungen vor: Sehbehinderung, Schlaganfall, Bluthochdruck. Sie war bisher in einem Callcenter (Servicecenter) an einem PC-Arbeitsplatz beschäftigt. Damit Frau S. weiterhin an ihrem Arbeitsplatz arbeiten kann, ist eine menschen- bzw. behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes erforderlich. Es werden ein schnurloses Headset, ein 27-Zoll-Bildschirm mit hohem Kontrast zur Bildauflösung, eine Einhand-Tastatur, ein Trackball sowie ein ergonomischer Bürodrehstuhl angeschafft. Hier greift eine Sichtweise, die durch den Behinderungsbegriff möglich gemacht wurde.

Nicht die Beeinträchtigungen von Frau S. stehen im Mittelpunkt, sondern die Fähigkeiten und wie diese durch günstige Gestaltung der Arbeitsbedingungen genutzt werden können.



Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn der Eintritt einer Behinderung mit hoher Wahrscheinlichkeit zu erwarten ist. Man spricht hier auch von einer Vorstufe zur Behinderung.

Behinderung

Menschen sind behindert, wenn sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnes-Beeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Schwerbehinderung

Eine Schwerbehinderung hat, wer einen GdB von mindestens 50 aufweist und seinen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt oder eine Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Bundesgebiet hat. Ein »gewöhnlicher Aufenthalt« liegt auch bei Asylbewerbern und geduldeten Ausländern vor, wenn besondere Umstände

ergeben, dass sie sich auf unbestimmte Zeit in Deutschland aufhalten werden.

Gleichstellung

Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Die Gleichstellung erfolgt auf Antrag des behinderten Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit auf Grundlage einer bereits anerkannten Behinderung.

Situation behinderter Menschen im Erwerbsalter in der Arbeitswelt

Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes lebten 2021 über 7,8 Millionen anerkannt schwerbehinderte Menschen in Deutschland. Knapp 3,1 Millionen befinden sich im erwerbsfähigen Alter. Als Erwerbspersonen gelten alle Personen ab 15 Jahren, die eine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen.

1.139.503 Arbeitsplätze waren bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern im Jahresdurchschnitt 2020 mit schwerbehinderten Menschen besetzt und 169.691 Schwerbehinderte waren arbeitslos. Von den schwerbehinderten Arbeitslosen sind 44,3 % 55 Jahre alt oder älter.

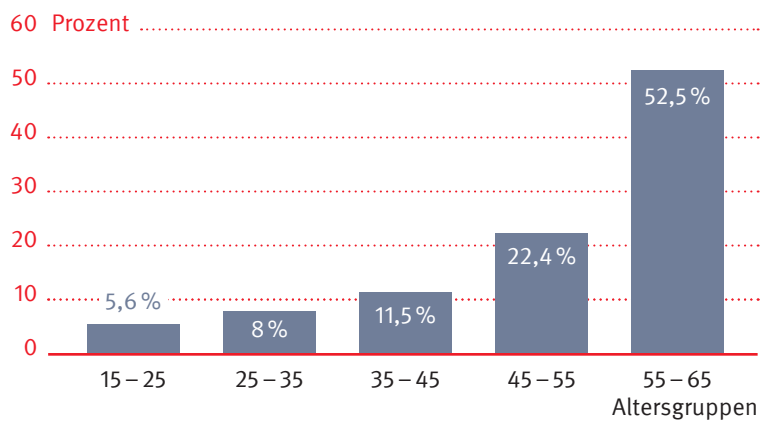
Rund 90 Prozent der Behinderungen gehen auf im Laufe des Lebens erworbene Erkrankungen zurück. Unter diesen Behinderungen dominieren die verbreiteten Zivilisationskrankheiten (Schädigungen der inneren Organe und Funktionseinschränkungen des Bewegungsapparats). Dabei waren 25,7 Prozent der Personen von Behinderungen ihrer inneren Organe beziehungsweise Organsysteme betroffen. Bei 11,4 Prozent waren Arme und Beine in ihrer Funktion eingeschränkt, bei weiteren 10,2 Prozent Wirbelsäule und Rumpf. In knapp 5 Prozent der Fälle lag Blindheit beziehungsweise eine Sehbehinderung vor. 4 Prozent

litten unter Schwerhörigkeit, Gleichgewichts- oder Sprachstörungen.

Die Zahl der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter ist in den letzten Jahren nahezu konstant. Mit dem fortschreitenden demografischen Wandel und dem Altern von Erwerbsbevölkerung und Belegschaften, können sich Probleme, die für behinderte wie für ältere Beschäftigte heute typisch sind, sogar noch ausweiten. In zunehmendem Maße sind deshalb Strategien der Inklusion,

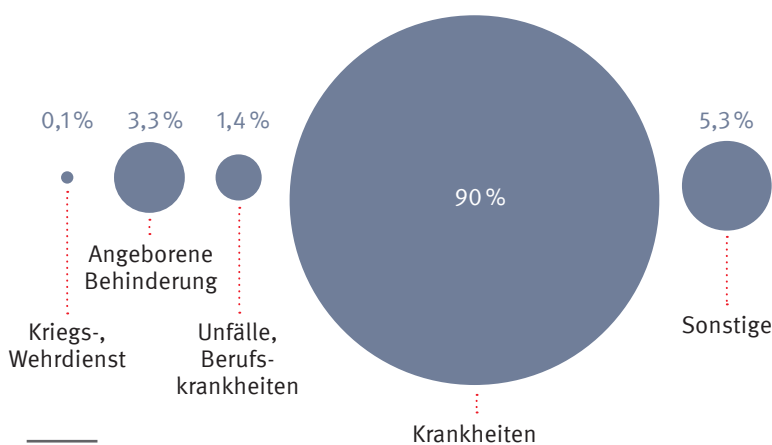
Integration und Prävention von den Unternehmen gefordert. Der Handlungsbereich der Schwerbehindertenvertretungen hat sich dadurch längst erweitert; ihm wurde mit der Novellierung des SGB IX 2017 Rechnung getragen. Auch Betriebsräte erleben zunehmend, dass sie in verschiedenen Aufgabenfeldern in Zusammenhang mit leistungsgewandelten oder langzeiterkrankten Beschäftigten sowie jenen mit einer (Schwer-)Behinderung aktiv werden müssen.

Schwerbehinderte Menschen im Erwerbsalter, 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt

Ursachen von Schwerbehinderung, 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitsbedingungen, Belastungen und die Gefährdung der Gesundheit

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) führt gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) regelmäßig eine großen Erwerbstätigenbefragung durch. Alle sechs Jahre werden unter anderem Fragen zum Arbeitsplatz, Arbeitsanforderungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen gestellt. Dabei wird immer wieder deutlich, dass viele Arbeitsbedingungen als belastend empfunden werden. Aus der Kombination unterschiedlicher Belastungen, sogenannte Mehrfachbelastungen, können schnell kurzfristige gesundheitliche Beschwerden folgen und sich so langfristig das Risiko einer Erkrankung erhöhen. Besonders belastend sind unter anderem



- ▶ **körperliche Belastungen**
(zum Beispiel schweres Heben und Tragen, Arbeiten in Zwangshaltungen)
- ▶ **psychische Belastungen** (wie zum Beispiel Arbeiten unter Termin- und Zeitdruck, verschiedene Arbeiten gleichzeitig, Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit)
- ▶ **Gestaltung des Arbeitsplatzes**
(zum Beispiel fehlende Schutzmaßnahmen, ungeeignete Einrichtung)

Die Erwerbstätigenbefragung des BIBB/BAuA von 2018 belegt, dass es einen deutlichen Anstieg der psychischen Belastungen gegenüber 2012 gibt.

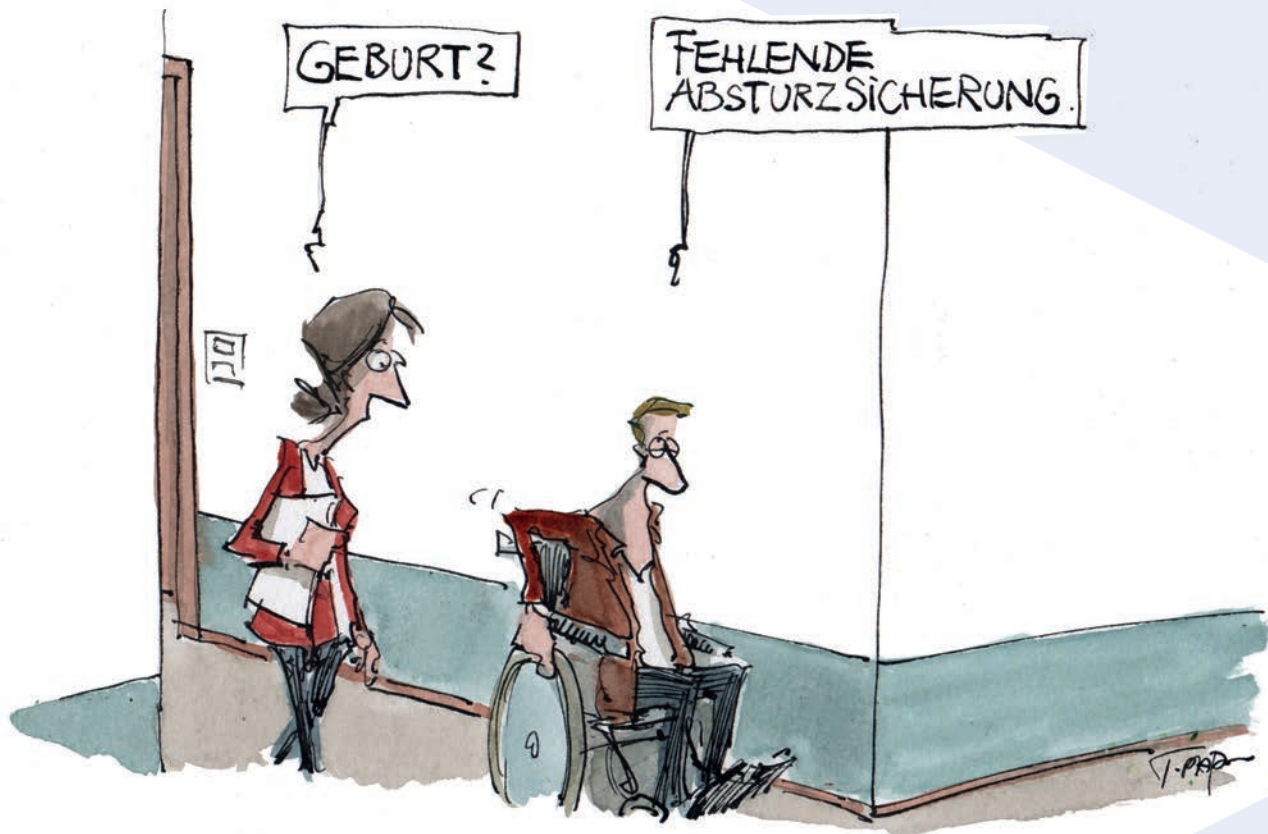
- ▶ Mehr als die Hälfte der Befragten (60,9 Prozent) gab an, häufig verschiedene Arbeiten gleichzeitig bearbeiten zu müssen. Fast die Hälfte der Befragten (47,9 Prozent) arbeitet unter starkem Termin- und Leistungsdruck. Außerdem sagten 44,7 Prozent der Befragten, dass sie häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden und dass sie sehr schnell arbeiten müssen (33,9 Prozent).

- ▶ Belastungsformen treten kaum isoliert auf. Die Kombination aus mehreren dieser Belastungsformen ist die Regel. Wenn bereits jede einzelne Arbeitsbedingung ein gewisses Stresspotenzial mit sich bringt, ist besondere Vorsicht geboten, wenn mehrere dieser Bedingungen gleichzeitig zutreffen.
- ▶ Befragte berichten auch von einem hohen Maß an körperlicher (35,5 Prozent) und emotionaler (25,9 Prozent) Erschöpfung. Auch berichten sie von Nervosität und Reizbarkeit (27,8 Prozent) und 47,8 Prozent der Befragten geben an, allgemein müde und matt zu sein.
- ▶ Dies führt bei Betroffenen oft zu behandlungsbedürftigen Beschwerden. 49,5 Prozent berichten von Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich. Davon mussten 51,4 Prozent aufgrund dieser Schmerzen in Behandlung.
- ▶ Anzeichen psychischer Fehlbelastungen sind auch keine Seltenheit: 14,8 Prozent berichteten von Magen- oder Verdauungsbeschwerden von denen 54,6 Prozent in Behandlung mussten. 5,4 Prozent aller Befragten mussten wegen Niedergeschlagenheit in Behandlung und 6,3 Prozent wegen emotionaler Erschöpfung.

Anhaltende Fehlbelastungen durch die Arbeit können sich nachhaltig negativ auf die Gesundheit auswirken. Schlechte Arbeitsbedingungen machen krank. Zwar geht nicht aus jeder arbeitsbedingten Erkrankung eine Schwerbehinderung hervor. Dennoch muss mit Blick auf die Ursachen von Behinderungen festgestellt werden: Wenn 90 Prozent aller Behinderungen durch eine Erkrankung im Verlaufe des Lebens entstehen, ist es notwendig, vermeidbare Erkrankungsgründe in der Arbeitswelt durch bessere und gesunde Arbeitsbedingungen möglichst auszuschließen.

KAPITEL 4

SNITTSTELLE ZUM ARBEITSSCHUTZ



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz als wichtiges Arbeitsfeld der SBV
- ▶ zentrale Begriffe des Arbeitsschutzes (Rehabilitation, Prävention, Arbeitsgestaltung) und ihre Relevanz für die betriebliche Teilhabepolitik
- ▶ Unterschiede der Präventionsbegriffe aus dem Arbeitsschutzrecht und dem Behindertenrecht
- ▶ Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Fragen des Arbeitsschutzes
- ▶ Arbeitgeberpflichten, Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu fördern und eine Beschäftigungsquote von 5 Prozent zu erreichen
- ▶ Ausgleichsabgabe, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nachkommt



**Alle technischen Regeln
des Arbeitsschutzes
findest du hier**

**Der Arbeitgeber ist
verpflichtet, eine
Gefährdungsbeurteilung
durchzuführen und
ermittelte Gefährdungen
für Beschäftigte bei der
Arbeit zu beseitigen**

Arbeitsschutz und Menschen mit Behinderung

In den allermeisten Fällen tritt eine (Schwer-) Behinderung im Laufe des Berufslebens auf. Der Anteil der Menschen, die mit einer Behinderung geboren werden, ist im Vergleich dazu sehr gering (siehe Kapitel 3). Das bedeutet: Jede und jeder kann im Laufe des Lebens eine Behinderung erleiden. Das ist Teil des allgemeinen Lebensrisikos.

Viele Erkrankungen können minimiert werden, wenn arbeitsbezogene Gefährdungen beseitigt werden. So dass die Arbeitswelt als Ursache von Behinderungen mehr und mehr ausgeschlossen werden kann. Nach § 1 Arbeitsschutzgesetz sollen durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit gesichert und verbessert werden. Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 ArbSchG). Dazu hat der Arbeitgeber alle mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln (§ 5 ArbSchG), um dann auf dieser Basis Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchzuführen und zu überprüfen.

Die Gestaltung der Arbeit muss alters- und altersgerecht sein. Das bedeutet die Arbeit muss altersspezifische Fähigkeiten und Leistungsgrenzen berücksichtigen. Dies gilt sowohl für junge als auch ältere Beschäftigte mit und ohne Behinderung. Leistungswandel ist eben nicht nur eine Frage von Behinderung. Er ist vielmehr fester Bestandteil des Alterns. Zum Beispiel profitieren von einer barrierefreien Arbeitsgestaltung nicht nur die Beschäftigten mit Behinderungen. Schließlich werden dadurch Barrieren für alle gegenwärtigen und zukünftigen Beschäftigten beseitigt.

Was heißt eigentlich »gesund«?

Nach der WHO-Definition ist Gesundheit »ein Zustand des vollkommenen körperlichen, sozialen und geistigen Wohlbefindens und nicht nur das Fehlen von Krankheiten oder Gebrechen« (1946). Gesundheit wurde später definiert als »Fähigkeit des Individuums, die eigenen Gesundheitspotenziale auszuschöpfen und auf die Herausforderungen der Umwelt zu reagieren« (1988). Auf diesem Verständnis von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) baut unter anderem die Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit auf. Mit dem Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 wurde der aus dem EG-Recht resultierende Arbeitsschutzansatz in deutsches Recht umgesetzt.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen sind Einflüsse, die – im Allgemeinen oder im Einzelfall – in nachvollziehbarem Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit bzw. dem Arbeitsplatz stehen und die Gesundheit beeinträchtigen können. Dabei beinhaltet der Gesundheitsbegriff sowohl das körperliche als auch das psychische und soziale Wohlbefinden. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen können in Einzelfällen anlagebedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen verstärken und außerberuflich entstandene gesundheitliche Anfälligkeit oder Erkrankungen ungünstig beeinflussen.

Die wirkungsvollste präventive Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen ist eine systematische und planmäßige Arbeitsschutzpolitik. Dies wirkt sich auf das betriebliche Gesundheitsmanagement in unterschiedlichen Formen aus.

Rehabilitation und Eingliederung

Die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit stellt für die Rehabilitation erwerbstätiger Menschen eine besondere Herausforderung dar. Dabei geht es über die medizinische Rehabilitation hinaus darum, betroffenen Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben möglichst schnell und umfassend zu ermöglichen.

Ein zentrales Element der betrieblichen Rehabilitation ist die Wiedereingliederung. Hierbei können Wege und Möglichkeiten ausgelotet werden, wie und in welchem Umfang die Wiederaufnahme der alten Tätigkeit oder aber eine schrittweise Umorientierung in eine andere Tätigkeit gelingen kann. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist das Instrument, um ein strukturiertes Verfahren im Betrieb aufzubauen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM muss Beschäftigten angeboten werden, die mindestens sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig sind bzw. waren. Dabei ist es egal, ob die sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit zusammenhängend oder unterbrochen sind und ob es wegen derselben Erkrankung war oder nicht. In einem BEM-Verfahren werden Maßnahmen ermittelt, durch die die betroffene Person wieder in ihre Tätigkeit eingegliedert werden kann. Das BEM ist streng vertraulich. Die Daten und Informationen unterliegen dem Datenschutz und müssen separat in einem geschützten Bereich abgelegt werden. Die Nutzung dieser Daten für andere Zwecke als die Wiedereingliederung ist verboten.

Prävention

Prävention ist die Vorsorge, durch die negative Folgen z. B. von Fehlbelastungen oder Gefährdungen vorgebeugt und verhindert werden sollen. Die Prävention wird sowohl im SGB IX als auch im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) benannt. Neben dem ArbSchG gehören unter anderem das Arbeitszeitgesetz oder das Arbeitssicherheitsgesetz zum Arbeitsschutzrecht. Die Prävention bildet das zentrale Ziel des Arbeitsschutzes. Mit der Gefährdungsbeurteilung benennt der Gesetzgeber das Instrument, mit dem Arbeitgeber Gefährdungen durch die Arbeit erfassen und beseitigen bzw. minimieren müssen. Der Betriebsrat hat hier nach §87 Abs. 1 Nr. 7 mitzubestimmen. Alle Arbeitgeber stehen in der Pflicht, »arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit« im Betrieb umzusetzen.

Darüber hinaus wird im SGB IX eine zusätzliche Form der Prävention benannt. Während die Prävention ein allgemeines, für alle Beschäftigten gleichermaßen gültiges Ziel des betrieblichen Arbeitsschutzes ist, beschreibt die Prävention nach § 167 SGB IX

Verhaltens- und Verhältnisprävention

Im Arbeitsschutz lassen sich zwei Formen der Prävention unterscheiden. Die Verhaltensprävention rückt das individuelle Verhalten am Arbeitsplatz und darüber hinaus (Ernährung, Sport, Rauchen etc.) in den Fokus. Hierzu gehört auch Gesundheitskompetenz der Beschäftigten. Die Verhältnisprävention betrachtet hingegen das Arbeitssystem, in dem gearbeitet wird. Schaut also auf die Verhältnisse und Bedingungen der Arbeit.

**Die Präventionsbegriffe
des Arbeitsschutzes
und des SGB IX
unterscheiden sich**

etwas Zusätzliches. Ziel ist es hierbei, einen drohenden Arbeitsplatzverlust aufgrund von »personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten« zu verhindern. Der Arbeitgeber wird hier dazu verpflichtet, möglichst frühzeitig die SBV und das Integrationsamt zu konsultieren und Möglichkeiten einer Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu ermitteln. Der Präventionsbegriff des SGB IX ist also deutlich stärker am Individuum ausgerichtet. Sie soll dazu beitragen, sich abzeichnende Beeinträchtigungen der Teilhabe bereits im Frühstadium zu erkennen. Sie hat zum Ziel, das Fortschreiten gesundheitsbeeinträchtigender Prozesse, die zu Chronifizierung und Behinderung führen können, zu verringern, aufzuhalten bzw. zu verhindern sowie gesundheitsgefährdende Belastungen abzubauen und Ressourcen zu stärken. In diesem Sinne sind auch Maßnahmen nach § 167 Abs. 2 SGB IX gemeint. Die Prävention des Arbeitsschutzes nimmt dagegen die Beseitigung von Gesundheitsgefährdungen bei der Arbeit im Allgemeinen in den Blick.

Arbeitsgestaltung

Bislang werden in Betrieben zu selten Fragen der barrierefreien, behinderungsgerechten und alter(n)sgerichteten Arbeitsgestaltung bei allgemeinen Planungen und Gestaltungsmaßnahmen berücksichtigt. Leider gibt es bis heute keine allgemeine Verpflichtung von privaten Arbeitgebern, Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten. Ein allgemein gültiges Gebot, Arbeit barrierefrei zu gestalten, würde nicht nur die Arbeit der SBV erleichtern. Es hätte unmittelbare Auswirkungen auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben.

Dennoch bietet die betriebliche Arbeitsgestaltung schon heute wichtige Anknüpfungspunkte für die SBV-Arbeit. Allgemein lässt sich sagen: Je besser der betriebliche Arbeitsschutz funktioniert, desto besser und erfolgreicher können Maßnahmen der Beschäftigungssicherung und der Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung funktionieren.

Die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist eine notwendige Voraussetzung für die behinderungs- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Die behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung ist daher Bestandteil eines präventiven Arbeitsschutzes. Sie umfasst eine Strategie zur aktiven Erhaltung und Förderung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit sowie der Beschäftigung bis ins höhere Lebensalter. Dabei bedarf es zweier ineinandergreifender Handlungsebenen:

1. Behinderungsgerechte Arbeits(platz)gestaltung, die ein »barrierefreies« Arbeiten mit gewandelter Arbeitsbewältigungsfähigkeit ermöglicht.
2. Einbeziehung der direkt betroffenen Beschäftigten in die Planung altersgerechter Berufsverläufe, die einen Belastungswechsel bzw. eine -anpassung anbietet und ermöglicht; Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit über das gesamte Berufsleben zu erhalten.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umfassen Hilfen zur Erhaltung und Erlangung eines Arbeitsplatzes (einschließlich Beratung, Arbeitsvermittlung, Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen), Berufsvorbereitung, berufliche Anpassung und Weiterbildung, berufliche Ausbildung/Leistungen an Arbeitgeber, berufliche Rehabilitationseinrichtungen etc.

Begleitende Hilfen im Arbeitsleben

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben ist Aufgabe des Integrationsamts. Sie soll dahin wirken, dass die schwerbehinderten Menschen

1. in ihrer sozialen Stellung nicht absinken,
2. auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten können,
3. durch Leistungen der Rehabilitationsträger und Maßnahmen der Arbeitgeber befähigt werden, sich am Arbeitsplatz

und im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen zu behaupten.

Die begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste. Das Integrationsamt soll außerdem darauf Einfluss nehmen, dass Schwierigkeiten bei der Beschäftigung verhindert oder beseitigt werden.

Unabhängig davon, ob Maßnahmen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation vorausgegangen sind, umfasst die begleitende Hilfe im Arbeitsleben alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um dem schwerbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern und Kündigungen zu vermeiden.

Die Praxis ist durchwachsen

Dennoch bleiben im betrieblichen Alltag die arbeitsbedingten Ursachen und Zusammenhänge für die Entstehung von Behinderungen zu oft unbeachtet. Präventive Arbeitsgestaltung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes und die Prävention im Sinne des SGB IX spielen häufig eine untergeordnete Rolle im Betrieb. Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die von einer Behinderung bedroht sind, müssen frühzeitig Unterstützung erfahren. Aufmerksamkeit erst im Schadensfall kommt zu spät. Bei rechtzeitiger Einflussnahme, das heißt durch Intervention und präventive Maßnahmen und Konzepte, könnte an dieser Situation oftmals Entscheidendes verbessert werden.

Mitbestimmung bei Fragen des Arbeitsschutzes

Im betrieblichen Arbeitsschutz wird deutlich, wie wichtig eine enge und gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung ist. Der Betriebsrat hat umfassende Mitbestimmungsrechte im Feld des betrieblichen Arbeitsschutzes. Er ist bei der Ermittlung bis hin zur Beseitigung von Gefährdungen mit an Bord. Die SBV auf der anderen Seite kann wertvolle und unverzichtbare Erfahrungen und Informationen für eine möglichst barrierefreie und inklusive Arbeitsumgebung für alle einbringen. Eine enge Abstimmung der betrieblichen Interessenvertretungen im Feld des Arbeitsschutzes ist ein Pfund bei der Durchsetzung guter Arbeit für alle Beschäftigten – mit und ohne Behinderung.

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung können sich entscheidend ergänzen

Der Betriebsrat hat auch formal eine große Bedeutung für die Vertretung der Interessen behinderter Beschäftigter. Er hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dabei achtet er insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Gibt es im Betrieb keine SBV, fallen die im SGB IX beschriebenen Rechte und Pflichten dem Betriebsrat zu. Der Betriebsrat kann auch die Wahl einer SBV bewirken.

Arbeitgeber in der Pflicht, Beschäftigung zu schaffen

Arbeitgeber sind verpflichtet, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten zu ergreifen, ohne Wenn und Aber. Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen – sowohl Betriebsrat als auch Schwerbehindertenvertretung – bei verschiedenen Fragen der Prävention und der Arbeitsgestaltung ist dabei zwingend notwendig.

Neben der menschengerechten Arbeitsgestaltung für Beschäftigte sind Arbeitgeber auch verpflichtet, die Beschäftigung von Menschen

mit Behinderung entsprechend ihrer Betriebsgröße zu fördern und auszubauen. Private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Entscheidende Bezugsgröße für die Beschäftigungspflicht ist der Arbeitgeber, nicht etwa der einzelne Betrieb. Für die Berechnung der Pflichtquote werden regional verteilte Betriebe und nicht betriebsgebundene Beschäftigte zusammengefasst. Ein Arbeitgeber erfüllt seine Beschäftigungspflicht also auch, wenn er die Quote in verschiedenen Betrieben seines Unternehmens in sehr unterschiedlicher Höhe erfüllt. Wird sie nicht erfüllt, muss eine sogenannte Ausgleichsabgabe gezahlt werden. Die Pflichtquote hat

1. eine Antriebsfunktion
(Motivation für Arbeitgeber) und
2. eine Ausgleichsfunktion
(Lastenausgleich).

Die Ausgleichsabgabe kommt denen zugute, die ihrer Pflicht nachkommen, und ist wiederum von denen zu entrichten, die die Quote nicht erfüllen. Die Abgabe ist bislang in drei Stufen aufgeteilt. Allgemein gilt: Je stärker ein Betrieb von der Pflichtquote nach unten abweicht, desto höher ist der zu zahlende Betrag.

Für kleinere Betriebe ist eine Ausnahme vorgesehen. Betriebe mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise nachkommen, müssen eine Ausgleichsabgabe in Höhe von 140 bzw. 245 € (geplant 360 €) zahlen. Die Ausgleichsabgabe darf von Unternehmen nicht als Freikaufoption missbraucht werden. Sie befreit Arbeitgeber nicht von der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter Menschen. Gerade das wird von Arbeitgebern immer wieder missverstanden.

Pflichtquote und Ausgleichsabgabe		
	Quote der Beschäftigten mit Behinderung	Ausgleichsabgabe pro Arbeitsplatz und Monat
Stufe 1	zwischen 3 und 5 %	140 Euro
Stufe 2	zwischen 2 und 3 %	245 Euro
Stufe 3	zwischen 0 und 2 %	360 Euro
geplante Stufe 4*	0 %	720 Euro*

* Die Bundesregierung plant eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe einzuführen. Unternehmen, die trotz Beschäftigungspflicht keine schwerbehinderte Menschen beschäftigen, sollen in Zukunft 720 Euro Ausgleichsabgabe zahlen.

KAPITEL 5

AUFGABEN UND RECHTE DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ das Kompetenzspektrum der SBV wird aufgezeigt
- ▶ Freistellungsbedingungen sowohl der Vertrauensperson als auch der Stellvertretungen
- ▶ zentrale Rechte der SBV
(u. a. Informations-, Mitwirkungs-, Versammlungsrechte, Überwachungsaufgaben)
- ▶ die Inklusionsvereinbarung als kollektivrechtliche Regelungsebene
- ▶ die Zusammenarbeit zwischen SBV und Betriebsrat, entscheidende Voraussetzung für eine effektive SBV-Arbeit
- ▶ Zentrale Aspekte des Datenschutzes für die SBV-Arbeit
- ▶ die persönlichen Rechte der Vertrauensperson und der Stellvertretungen
- ▶ betriebsinterne und externe Akteure, die für die Arbeit und Kooperation der SBV relevant sind

Kompetenzspektrum der SBV

Das Ehrenamt in der Schwerbehindertenvertretung ist sehr vielfältig. Die betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsfelder und Themen, die unterschiedlichen Akteure, mit denen man zusammenarbeiten kann und muss, und nicht zuletzt die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung machen die Arbeit abwechslungsreich, aber auch herausfordernd. Eine SBV sollte sowohl das Individuum als auch das Kollektiv in den Blick nehmen. Kollektive Regelungen und auch individuelle Falllösungen müssen von der SBV mit erarbeitet werden. Daher ist es wichtig, nicht nur zwischen diesen Ebenen zu unterscheiden. Auch die Wechselwirkungen müssen bedacht werden.

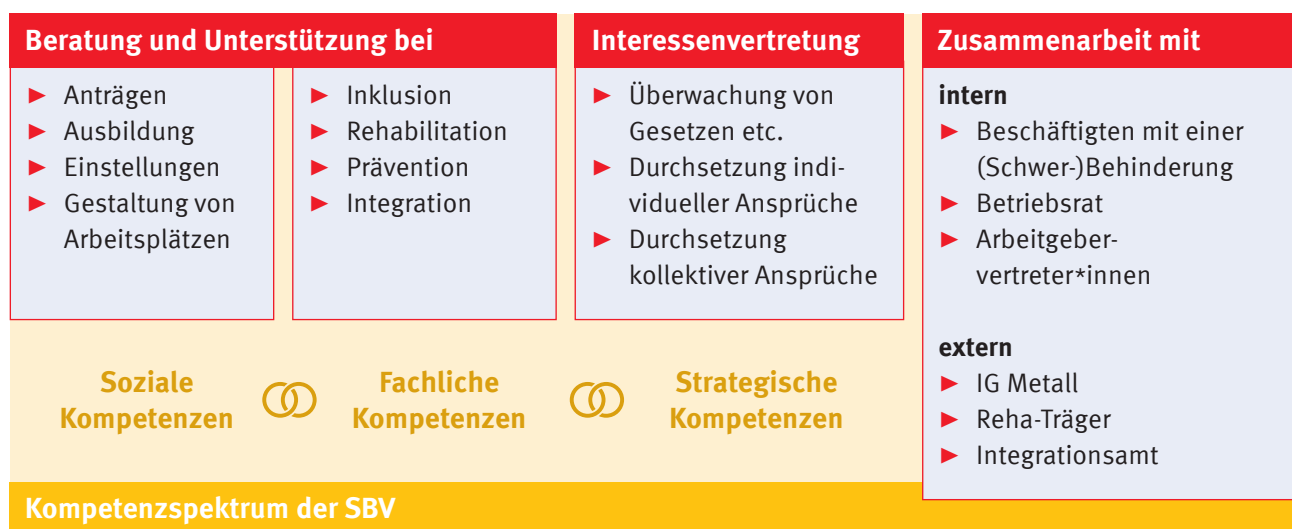
Um erfolgreich als SBV zu arbeiten, muss man fachliche, strategische aber auch und vor allem soziale Kompetenzen miteinander vereinen:

- ▶ Bei der Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, die sich hilfesuchend an die SBV wenden, sind Einfühlungsvermögen und praktische Kenntnisse gefragt – z. B. bei Anerkennungsanträgen für eine Behinderung oder bei Gleichstellungsanträgen.
- ▶ Verhandlungen mit dem Arbeitgeber – z. B. über eine Inklusionsvereinbarung – erfordern Fachkenntnisse, aber auch Geschick und Durchhaltevermögen.
- ▶ Um betriebliche Regelungsbedarfe zu erkennen und individuelle bzw. kollektive Ansprüche durchzusetzen, braucht es ein gutes Gespür und strategisches Geschick.

In der Grafik findet ihr einen Überblick über die unterschiedlichen Aufgaben der SBV:

Zentrale Aufgaben der SBV

Strukturierung des Aufgaben- und Kompetenzspektrums der Schwerbehindertenvertretung



Freistellung der Vertrauensperson und Heranziehung ihrer Stellvertretungen

Um die Aufgaben der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung wahrnehmen zu können, kann sich die gewählte Vertrauensperson nach eigenem Ermessen von ihrer eigentlichen Arbeit ohne Entgeltverlust freistellen. Ab 100 Beschäftigten mit Schwerbehinderung im Betrieb kann sich die Vertrauensperson vollständig und dauerhaft freistellen lassen.

Ist die Vertrauensperson verhindert und kann ihren Aufgaben als SBV nicht nachkommen, rückt die Stellvertretung mit dem höchsten Stimmenanteil nach. Eine Verhinderung liegt z.B. vor, wenn die Vertrauensperson abwesend ist (etwa im Urlaub) oder für bestimmte Aufgaben derzeit nicht erreichbar ist. In diesem Zeitraum verfügt die Stellvertretung über die gleichen Rechte und Pflichten und Freistellungsmodalitäten wie die eigentliche Vertrauensperson.

In einem Betrieb mit mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die SBV zusätzlich zu der eigenen Freistellung eine Stellvertretung heranziehen und die Arbeit auf mehreren Schultern verteilen. Die Heranziehung kann auch themenspezifisch erfolgen. Eine vollständige Freistellung auch der Stellvertretungen erfolgt immer in 100er Schritten. In einem Betrieb mit 200 schwerbehinderten bzw. ihnen gleichgestellten Beschäftigten kann eine Stellvertretung zusätzlich zur Vertrauensperson freigestellt werden usw.

Rechte der SBV

Zentrale Arbeitsfelder der SBV ergeben sich aus dem gesetzlichen Auftrag des SGB IX. Daraus geht neben inhaltlichen Aufgaben auch hervor, mit welchen betrieblichen und außerbetrieblichen Akteuren die SBV Kontakt halten sollte bzw. muss. Das SGB IX benennt für die SBV konkrete Rechte. Diese Rechte lassen sich in vier Gruppen unterscheiden.

Informationsrechte: Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten unverzüglich und umfassend zu unterrichten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen. Vor einer Entscheidung des Arbeitgebers ist die SBV anzuhören. Unterbleibt die Unterrichtung und Anhörung, muss ggf. die Durchführung oder Vollziehung der getroffenen Entscheidung ausgesetzt werden. Die Anhörung muss innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden.

Der SBV müssen alle Unterlagen und Vorabinformationen für Sitzungen, an denen sie ein Mitwirkungsrecht hat, zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle ihm vorliegenden Informationen über Beschäftigte mit Schwerbehinderung unter Einhaltung des Datenschutzes der SBV zur Verfügung zu stellen.

Mitwirkungsrechte: Neben der Bereitstellung von Informationen hat die SBV auch Rechte, an Entscheidungen mitzuwirken. Diese können **Anhörungs- und Erörterungsrechte** oder **Initiativrechte** sein. Anhörungs- und Erörterungsrechte sind eng mit den Informationsrechten verbunden (siehe Informationsrechte).

Eine besondere Bedeutung hat das Anhörungsrecht bei Kündigungen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung. Unterbleibt die Beteiligung vor einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, ist die Kündigung unwirksam (siehe Kapitel 6).

Initiativrechte der SBV sind nicht zu verwechseln mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Die Möglichkeiten der SBV sind begrenzter. Dennoch kann die SBV vom Arbeitgeber verlangen, Verhandlungen zu einer Inklusionsvereinbarung aufzunehmen. Die Inklusionsvereinbarung zeigt beispielhaft, wie wichtig eine enge Zusammenarbeit zwischen SBV und BR ist (siehe Abschnitt »Kollektive Regelungen«).

Versammlungsrecht: Die SBV kann mindestens einmal pro Kalenderjahr eine Versammlung der im Betrieb tätigen schwerbehinderten Menschen abhalten. Dabei liegt die Anzahl der Versammlungen in ihrem Ermessen.

Überwachungsauftrag: Die SBV ist verpflichtet, den Arbeitgeber im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Pflichten zu überwachen.

Neben den Rechten bzw. Pflichten der SBV werden im SGB IX Arbeitgeberpflichten (siehe Kapitel 3) benannt und Rechte schwerbehinderter Menschen (§ 164 SGB IX) identifiziert. Auch hierbei kommt der SBV eine wichtige Funktion

zu. Im Rahmen ihrer Überwachungspflichten ist es Aufgabe der SBV, das rechtskonforme Verhalten des Arbeitgebers in allen Belangen, die Menschen mit Behinderung betreffen, zu kontrollieren. Dies gilt sowohl nach innen – also im Betrieb – als auch nach außen. Der Arbeitgeber ist z. B. verpflichtet, mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsamt zusammen zu arbeiten (§ 163 SGB IX).

Eine detaillierte Auflistung der Aufgaben und Rechte und eine Liste wichtiger Fragen für den Überwachungsauftrag der SBV inklusive Verweis auf entsprechende Rechtsquellen findest du im Anhang der Arbeitshilfe.

Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung

Informationsrechte

Allgemeine Informationsrechte

§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX: Umfassende Unterrichtung gilt im Speziellen auch für die Prüfpflicht nach § 164 Abs. 1 SGB IX

Spezielle Informationsrechte

§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX: Kopie Verzeichnis und Anzeige
§ 178 Abs. 4 und 5 SGB IX: Vorabinfos zu Sitzungen

Mitwirkungsrechte

Anhörungsrechte

§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX: Beratungsgespräch mit Arbeitgeber
§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX: vor Beantragung der Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt
§ 170 SGB IX: Stellungnahme Kündigung

Erörterungsrechte

§ 164 Abs. 1 SGB IX: bei Nichterfüllung der Pflichtquote
§ 178 Abs. 4 und 5 SGB IX: themenbezogene Sitzungen mit gegenseitigem Einlassungszwang

Initiativrechte

§ 166 Abs. 1 Satz 2 SGB IX: Verhandlung über Inklusionsvereinbarung
§ 167 Abs. 2 SGB IX: betriebliches Eingliederungsmanagement

Versammlungsrecht

§ 178 Abs. 6 SGB IX: mindestens einmal im Kalenderjahr

Überwachungsauftrag

§§ 155; 163; 164 SGB IX

Kollektive Regelungen

Viele Aufgaben der SBV haben kollektiven Charakter. Ihr Ziel ist also eine allgemeine Weiterentwicklung und Verbesserung der Inklusion, der Rehabilitation und der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Betrieb. Diese können bzw. sollten als Inklusionsvereinbarung mit dem Arbeitgeber verhandelt werden. In dieser Vereinbarung können zentrale Verabredungen getroffen werden, wie die Inklusion konkret im Betrieb umzusetzen ist. Das SGB IX benennt in § 166 Abs. 3 einige Themen, die dort geregelt werden können. Hierzu zählen z. B.:

- ▶ Erreichen der Beschäftigungsquote
- ▶ Teilzeitarbeit
- ▶ Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung
- ▶ Durchführung der betrieblichen Prävention
- ▶ Betriebliches Eingliederungsmanagement
- ▶ Etc.

Einige der im § 166 SGB IX aufgezählten Regelungsgegenstände sind mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs.1 BetrVG. Daher ist es ratsam, eine Inklusionsvereinbarung bereits zu Beginn als Betriebsvereinbarung zu konzipieren, bei der Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber verhandeln. Prinzipiell können Vereinbarungen zu Themen getroffen werden, die nicht im § 166 SGB IX aufgeführt werden. Die dort benannte Liste gibt nur Beispiele und stellt keine abgeschlossene Aufzählung dar.

Im Anhang dieser Arbeitshilfe findet ihr Tabellen mit den Rechtsquellen der hier benannten Aufgaben der SBV.

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat – starke Partner in gemeinsamer Sache

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach dem SGB IX Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte. Dagegen besitzen Betriebsräte umfassende Mitbestimmungsrechte in sozialen und personellen Angelegenheiten.

Können Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte sinnvoll für alle Beschäftigten einsetzen, so verfügen erfahrene Schwerbehindertenvertretungen oftmals über detaillierte Kenntnisse bezüglich Entstehung von Behinderungen, chronischer Erkrankungen, krankmachender Einflüsse der Arbeit und Wechselwirkungen dieser Faktoren. Zudem haben sie in der Regel eine hohe Problemlösungskompetenz.

Erfahrene Schwerbehindertenvertretungen sind es gewohnt, individuelle Lösungsansätze zu kreieren und umzusetzen. Sie wissen, welche Maßnahmen, Leistungen und Hilfen infrage kommen und halten einen guten Kontakt zu außerbetrieblichen Stellen, die präventive und rehabilitative Leistungen unterstützen. Sie verfügen durch ihre Arbeit über ein umfangreiches Wissen über Prävention, Rehabilitation und Reintegration.

Die Beteiligung der SBV an allen Sitzungen des Betriebsrates, Betriebsversammlungen, Runden mit dem Arbeitgeber sind durch das SGB IX rechtlich abgesichert. Wesentlich ist aber neben diesen formalen Rechten der SBV, dass Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat eng zusammenarbeiten, um die Interessen der Beschäftigten bestmöglich zu vertreten. Sie müssen sich auf einander verlassen können. Diese Zusammenarbeit sollte sich in einer koordinierten Arbeitsstruktur, einer betriebspolitischen Strategie und gemeinsamen Zielen niederschlagen.

Vom Einzelkämpferdasein zum SBV-Team

Die Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung ist zunächst einmal eine Person. Im Gegensatz zum Betriebsrat ist die SBV kein Gremium aus mehreren Mitgliedern und Nachrückern im Vertretungsfall. Daraus ergibt sich eine Konzentration aller Aufgaben auf nur eine Person. Historisch ist die SBV-Arbeit also ein Einzelkämpferdasein. Durch die Reform des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ergeben sich nun Möglichkeiten, die SBV-Arbeit als Team-Arbeit zu organisieren. Diese Option besteht allerdings vor allem für größere Unternehmen bzw. Konzerne, die in absoluten Zahlen viele Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Durch die bestehenden Heranziehungs- und Freistellungsbedingungen (siehe oben Thema Freistellung) kann in diesen Betrieben die SBV-Arbeit auf deutlich mehr Schultern verteilt werden. Eine arbeitsteilige Organisation der SBV-Arbeit wird damit deutlich erleichtert. Es kann etwa entlang bestimmter Themen (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement, Koordinierung Zusammenarbeit mit Integrationsamt, Integrationsfachdienst) oder entlang räumlicher Zuständigkeiten (z. B. Einteilung des Werkgeländes in Bereiche) die anfallende Arbeit auf die Vertrauensperson und herangezogene Stellvertretungen verteilt werden.

Die anfallende Arbeit kann auf mehrere Schultern verteilt werden

Neben der operativen Aufteilung von Zuständigkeiten unter den gewählten Personen kann auch eine strategische Arbeitsorganisation und Planung leichter betrieben werden. Eine mögliche Koordinierung mit dem Betriebsrat und die gemeinsame Positionierung der Interessenvertretungsorgane gegenüber dem Arbeitgeber, z. B. bei kollektivrechtlichen Fragen, werden dadurch gefördert.

Für kleine Betriebe, die nicht über diese formalen Freistellungs- und Heranziehungsmöglichkeiten verfügen, bleibt dieser Weg zunächst verschlossen. Hier kann aber oft über GSBV bzw. KSBV-Strukturen Unterstützung geleistet werden. Auch kann eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat dem Einzelkämpferdasein der SBV entgegenwirken.

Datenschutz bei der SBV-Arbeit

Die SBV erfährt bei Wahrnehmung ihrer Aufgaben zahlreiche personenbezogene Daten der Beschäftigten. Das betrifft vor allem sensible gesundheitsbezogene Daten. Denn eine behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen (§ 164 Abs. 4 SGB IX) oder die Unterstützung eines Antrages auf Feststellung einer Behinderung (§ 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX) ist ohne medizinische Erkenntnisse über die betroffene Person kaum möglich.

Datenschutzrechtlichen Vorgaben kommt deshalb bei der SBV-Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Es sollte sich immer vor Augen gehalten werden, dass es sich bei dem hier relevantem »Recht auf informationelle Selbstbestimmung« (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) um ein Grundrecht der Beschäftigten handelt.

Verarbeitung von besonders geschützten personenbezogenen Daten im Beschäftigungsverhältnis:

Besonders sensible Daten, wie z. B. Gesundheitsdaten, aber auch Informationen über die Herkunft, politische Meinungen, oder die Gewerkschaftszugehörigkeit sind besonders geschützt. Ihre Verarbeitung ist grundsätzlich untersagt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO).

In Deutschland gibt es eine Ausnahme in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis (§ 26 Abs. 3 BDSG). Demnach ist die Verarbeitung sensibler Daten zulässig, »wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist.« Dabei darf allerdings kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Diese Regelung gilt auch für die SBV.

Speicherung von Daten

Personenbezogene Daten müssen durch technische und organisatorische Maßnahmen so gesichert werden, dass auf sie nur zur Ausübung der Aufgaben der SBV zugegriffen werden kann. Unbefugte Zugriffe durch Dritte

Grundsätze der Datenverarbeitung durch die SBV

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten müssen immer die folgenden Grundsätze beachtet werden (vgl. Art. 5 Abs. 1 DSGVO, § 26 BDSG):

► **Rechtmäßigkeit und Transparenz:**

für jede Datenverarbeitung muss eine Rechtsgrundlage benannt werden können, z. B. ein Gesetz – wie das SGB –, eine schriftliche Einwilligung des/der Betroffenen oder eine kollektivrechtliche Vereinbarung.

► **Zweckgebundenheit:**

Verarbeitungen von Daten von Beschäftigten müssen sich eng an den gesetzlich vorgegebenen Aufgaben orientieren. Sie dürfen nur für objektiv vorliegende zulässige Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, also solche des Arbeits- und Sozialrechts, vorgenommen werden.

► **Erforderlichkeit:**

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn dies zur Ausübung von Rechten aus dem Arbeits- und Sozialrecht notwendig ist.

► **Richtigkeit:**

u. a. Sammlungen von Vermutungen oder von unbestätigten Gerüchten sind unzulässig.

► **Datenminimierung und Speicherbegrenzung:**

Verarbeitungen dürfen nur so weit und so lange erfolgen, wie sie objektiv unumgänglich sind.

► **Wahrung der Integrität und Vertraulichkeit:**

Datensicherheit muss gewährleistet werden, z. B. durch Verschlüsselung.

müssen verhindert werden (Art. 32 DSGVO). Bei gemeinsam genutzten Räumen sollten die Daten deshalb z. B. in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden. Wichtig ist auch, dass die Speicherung getrennt von anderen Systemen erfolgt. Das gilt ohne Rücksicht auf die Art und Weise der Speicherung, sodass jede Form von »Dateisystem«, aber auch traditionell geführte Personalakten, sowie handschriftliche Notizen, Anwesenheitslisten, E-Mails u. ä. erfasst sind.

Löschung von Daten

Daten, die nicht mehr benötigt werden, müssen unverzüglich gelöscht werden (Art. 17 Abs. 1a DSGVO). Bei arbeitsmedizinischen Daten kann dies ein sehr langer Zeitraum sein: Unfälle und toxische Substanzen können eine Langfristwirkung haben, von der aktuell noch nichts zu spüren ist.

Der/die interne Datenschutzbeauftragte:

Der/die vom Arbeitgeber als verantwortliche Stelle bestellte interne Datenschutzbeauftragte hat die Einhaltung des Datenschutzes

zu überwachen (Art. 39 Abs. 1b DSGVO). Mit ihm/ihr können Fragen des Datenschutzes beraten werden. Er/sie hat eine Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Arbeitgeber in Bezug auf die Datenverarbeitung der SBV.

Persönliche Rechten und Pflichten der SBV

Die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung wird im SGB IX beschrieben. Die ehrenamtliche Arbeit als SBV – genauso wie die Betriebsratstätigkeit – ist besonders schutzbedürftig. Daher gibt es eine Reihe an Schutzbestimmungen, die die SBV-Arbeit ermöglichen.

Verbot der Behinderung, Benachteiligung und Begünstigung

Das Verbot bezieht sich auf die Ausübung des Amtes und die berufliche Entwicklung: berufliche Weiterbildung, Beförderungen und Entgeltentwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX).

Versetzungs- und Abordnungsschutz

Dieser schützt die SBV vor willkürlichen Versetzungen bzw. Abordnungen. Dies ist der Fall, wenn eine nicht nur vorübergehende Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes oder Aufgabenbereiches erfolgen soll, die arbeitsvertraglich nicht vereinbart wurde (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

Kündigungsschutz

Während der Amtszeit (vier Jahre) und innerhalb eines Jahres nach deren Ende, ist die Kündigung einer Vertrauensperson grundsätzlich unzulässig (§ 179 Abs. 3 SGB IX), außer es liegen Tatsachen vor, die eine Kündigung aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist rechtfertigen. Selbst in diesem Fall ist allerdings die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Stimmt die Interessenvertretung nicht zu, muss der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anrufen und sich die Zustimmung zur Kündigung ersetzen lassen (§ 103 BetrVG).

Bezahlte Freistellung während der Arbeitszeit (§ 179 Abs. 4 SGB IX)

Die Freistellung bemisst sich an den erforderlichen Aufgaben. Bei wenigstens 100 schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb ist die SBV auf Wunsch völlig von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung zusätzlicher stellvertretender Vertrauenspersonen erfolgt dann entweder nach Bedarf oder aber in hunderter Schritten. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch die mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte SBV-Stellvertretung herangezogen werden. Es entsteht hierdurch eine Eins-zu-100-Vertretungsstaffel (§ 178 SGB IX).

Freistellung für die Teilnahme an Schulungen

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit der SBV erforderliche Kenntnisse vermitteln, müssen für die SBV zugänglich sein. Hier besteht nach § 179 Abs. 4 SGB IX ein Freistellungsrecht für die SBV. Die Teilnahme an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung (§ 179 Abs. 5 SGB IX) muss gewährleistet werden.

Anspruch auf Freizeitausgleich

Wenn die SBV aus betriebsbedingten Gründen ihre Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit durchführen muss, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich. »Ein solcher Fall kann zum Beispiel in mehrschichtigen Betrieben eintreten. Will die Vertrauensperson schwerbehinderte Beschäftigte, die in einer anderen Schicht tätig sind, betreuen, ist dies nur außerhalb der eigenen Schicht möglich« (§ 179 Abs. 6 SGB IX).

Schweigepflicht

Informationen über Familienverhältnisse, Vorstrafen und Krankheiten sind vertraulich. Es handelt sich um Informationen, die die Intimsphäre der Beschäftigten betreffen. Diese Schweigepflicht gilt auch für die SBV. Darüber hinaus dürfen Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht offenbart werden (§ 179 Abs. 7 SGB IX). Nicht jede Information des Betriebs ist jedoch ein Geschäftsgeheimnis. Der Arbeitgeber muss die jeweilige Information ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig klassifizieren und die objektiven Voraussetzungen eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses müssen vorliegen. Dazu zählen zum Beispiel Kundenlisten, Unterlagen über neue technische Verfahren, Absatzplanung, Kalkulationen, Konstruktionszeichnungen und Ähnliches (§ 179 Abs. 7 SGB IX).

Kosten der SBV-Arbeit

Der Arbeitgeber muss die Kosten, die durch die Tätigkeit der SBV entstehen, tragen. Dazu gehören unter anderem Kosten für Büroräume, die Büroausstattung, Bürokraft, Schreibmaterialien, Gesetzestexte, Kommentare, Zeitschriften, Schulungsveranstaltungen und Reisekosten (§ 179 Abs. 8 SGB IX). Der SBV müssen alle Einrichtungen, die auch dem Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung stehen, zugänglich sein (§ 179 Abs. 9 SGB IX).

Schutz der stellvertretenden SBV

Die stellvertretenden Vertrauenspersonen, deren Einsatz absehbar ist, besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson.

Weitere betriebliche Akteure und ihre Aufgaben

Personalleitung

Der Arbeitgeber – bei Personalfragen großer Betriebe in der Regel die Personalabteilung – ist verpflichtet, die Beschäftigung für schwerbehinderte Menschen zu fördern und zu sichern. Dies wird insbesondere durch die §§ 154, 155 sowie 164 bis 167 SGB IX konkretisiert.

Inklusionsbeauftragte*r

Der Arbeitgeber bestellt eine*n Inklusionsbeauftragte*n, der oder die ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Die/der Inklusionsbeauftragte achtet darauf, dass der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt. Die/der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein (§ 181 SGB IX).

Betriebsarzt

Betriebsärzt*innen haben die Aufgabe, den Arbeitgeber zu beraten, insbesondere bei Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess, den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung zu beobachten und im Zusammenhang damit Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen zu untersuchen, die Untersuchungsergebnisse zu erfassen und auszuwerten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Verhütung dieser Erkrankungen vorzuschlagen (§ 3 ASiG gegebenenfalls beteiligt nach § 167 SGB IX).

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) ist eine durch das Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschriebene Stelle, die mit mindestens einer Person besetzt ist. In § 6 Arbeitssicherheitsgesetz sind die Aufgaben definiert: Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sollen den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschenrechtlichen Gestaltung der Arbeit unterstützen.

Betriebsrat

Er hat die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Dabei achtet er insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden; er wirkt auf die Wahl der SBV hin (§ 176 SGB IX). Gibt es im Betrieb keine SBV, fallen die im SGB IX beschriebenen Rechte und Pflichten des SGB IX dem Betriebsrat zu (siehe S. 23 und S. 29).

Sozialberatung

Viele Unternehmen verfügen über eine betriebliche Sozialberatung, die Beschäftigte bei Problemen bei der Arbeit oder im Privatleben berät. Sie unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Die Sozialberatung ist ein Angebot des Arbeitgebers. Die Vertraulichkeit ist eine zentrale Voraussetzung für die betriebliche Sozialberatung.

Externe Akteure und ihre Aufgaben

Gewerkschaften

Gewerkschaften haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder zu fördern. Sie bilden eine Gemeinschaft mit Durchsetzungskraft, um in Sachen Arbeits- und Lebensqualität etwas zu verbessern. So haben Gewerkschaftsmitglieder in Tarifausschüssen höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten und längeren Urlaub erkämpft. Gewerkschaften verhandeln konsequent und tragen damit zur Humanisierung der Arbeit bei. Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) erteilen Beratung rund um die Themen im Arbeits- und Sozialrecht, vertreten ihre Mitglieder in Rechtsauseinandersetzungen bis hin zu Klagen. Sie stellen Informationsmaterial und Arbeitshilfen zur Verfügung und veranstalten Seminare für interessierte Mitglieder, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen.



www.bih.de/bih



www.teilhabeberatung.de

Integrationsamt

Hier (www.bih.de/bih) kannst du das Integrationsamt finden, das für deinen Kreis zuständig ist. Das Integrationsamt hat folgende Aufgaben:

1. die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe,
2. Die Zustimmung bzw. Ablehnung im Kündigungsverfahren,
3. die begleitende Hilfe im Arbeitsleben,
4. die zeitweilige Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen (§ 185 SGB IX).

Integrationsfachdienst

Er kann zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung) beteiligt werden (§ 193 SGB IX).

Agentur für Arbeit

Sie hat folgende Aufgaben:

1. die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen,
2. die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen,
3. die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (§ 187 SGB IX).

Deutsche Rentenversicherung

Sie stellt Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung (§§ 9 bis 32 SGB VI, §§ 49, 50 SGB IX). Je nach Versicherungsfall zahlt sie auch Altersrenten für Schwerbehinderte oder Renten wegen Erwerbsminderung aus (§§ 37, 43 SGB VI).

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

Die EUTB ist eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Beratungsstelle. Ihre Rechtsgrundlage ist § 32 SGB IX. Sie berät und unterstützt Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohte Menschen.

Hier (www.teilhabeberatung.de) findest du das Angebot der Teilhabeberatung.

Versorgungsamt

Das Versorgungsamt oder eine länderspezifische Behörde nach § 152 SGB IX ist verantwortlich für die Anerkennung der Behinderung, erteilt Leistungen zum Nachteilsausgleich und stellt die Ausweise von schwerbehinderten Menschen aus (§ 152 SGB IX).

Berufsgenossenschaften

Sie übernehmen Heilbehandlungen und Leistungen zur Teilhabe (§§ 27, 33, 35 und 39 bis 43 SGB VII) und sind Ansprechpartner bei Berufskrankheiten, Arbeits- und Wegeunfällen.

KAPITEL 6

BESONDERER SCHUTZ FÜR MENSCHEN MIT (SCHWER-)BEHINDERUNG



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ die besonderen Schutzrechte von Menschen mit Schwerbehinderung – insbesondere die Befreiung von Mehrarbeit, Zusatzurlaub und der besondere Kündigungsschutz
- ▶ Besonderheiten zu allen drei Schutzrechten, die bei der Inanspruchnahme dieser Rechte berücksichtigt werden müssen
- ▶ Übersicht über alle bestehenden Merkzeichen und Nachteilsausgleiche

Beschäftigten mit Schwerbehinderung werden unterschiedliche Schutzrechte und Nachteilsausgleiche gewährt. Während Nachteilsausgleiche aufgrund der konkreten Beeinträchtigung ausgesprochen werden, gibt es Schutzrechte, die unmittelbar an den Status Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer gebunden sind. Dabei sind insbesondere drei Schutzrechte zu nennen.

- ▶ Freistellung von Mehrarbeit
- ▶ Zusatzurlaub
- ▶ Kündigungsschutz

Freistellung von Mehrarbeit

Die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen soll nicht durch zu lange Arbeitszeiten überbeansprucht werden. Daher wird schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, sich von Mehrarbeit freistellen zu lassen. Für die Freistellung von Mehrarbeit genügt es, dass das Freistellungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber (möglichst schriftlich) geltend gemacht wird. Einer besonderen Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es bei berechtigtem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit nicht.

Die Vorschrift des § 207 SGB IX stellt kein Verbot von Mehrarbeit dar. Schwerbehinderte Beschäftigte sollen aber nicht gegen ihren Willen zusätzlich belastet werden. Deshalb ist es ihnen überlassen, ob sie von diesem Anspruch auf Freistellung von Mehrarbeit Gebrauch machen. Wird eine Freistellung berechtigterweise verlangt, kann die werktägliche Arbeitsleistung über 8 Stunden hinaus verweigert werden, wenn der Arbeitgeber diesem Anspruch nicht freiwillig nachkommt.

Was ist Mehrarbeit? Was nicht?

Nicht jede Form zusätzlicher Arbeit ist Mehrarbeit. Überstunden bedeuten nur dann Mehrarbeit nach § 207 SGB IX, wenn die 8-Stunden-Grenze (täglich) bzw. 40-Stunden-Grenze (wöchentlich) überschritten wird. Bereitschaftsdienst gilt auch als Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und ist bei der Bestimmung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.

Mehrarbeit und Teilzeit

Auch Teilzeitbeschäftigte mit einer (Schwer-) Behinderung sind in den Schutzbereich des § 207 SGB IX einbezogen. Es kommt jedoch auf die Lage oder Verteilung der Arbeitszeit an. Die Vorschrift ist auf Teilzeitbeschäftigte nicht anwendbar, wenn ihre persönliche tägliche Arbeitszeit überschritten wird, sondern erst, wenn sie über die gesetzliche tägliche Arbeitszeit arbeiten. Bei teilzeitbeschäftigten Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung mit einer täglichen Arbeitszeit von weniger als 8 Stunden greift § 207 SGB IX daher bis zum Erreichen der 8-Stunden-Grenze mangels Mehrarbeit im Sinne dieser Vorschrift nicht.

Findet die Teilzeitarbeit aus behinderungsbedingten Gründen nach § 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX statt und die betroffene Person ist aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in der Lage, auch nur vorübergehend arbeits-täglich mehr als die von ihr normalerweise zu erbringende Arbeitszeit zu leisten, kann sie sich auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur behinderungsgerechten Beschäftigung berufen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Regelungen des § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX, die auch Arbeitszeitfragen umfassen, zu berücksichtigen.

Menschen mit Behinderung können gegenüber ihrem Arbeitgeber den Anspruch geltend machen – einer längeren Begründung bedarf es nicht

Definition der Mehrarbeit

Mehrarbeit nach § 207 SGB IX ist Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden werktäglich bzw. 48 Stunden wöchentlich hinausgeht. Die individuell vereinbarte oder tarifliche regelmäßige Arbeitszeit stellt damit keinen geeigneten Maßstab für die Bestimmung des Begriffs der Mehrarbeit nach § 207 SGB IX dar.

Deshalb muss auch die Möglichkeit, nach § 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden täglich zu verlängern, außer Betracht bleiben.

Mehrarbeit und Mitbestimmung

Die Verlängerung der üblichen täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Da die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse von einer Gesundheitsgefährdung ausgehen, wenn die Arbeitszeit über 40 Stunden pro Woche hinausgeht, sollten die Interessenvertretungen sehr bewusst mit der Genehmigung von Überstunden/Mehrarbeit umgehen. Dabei müssen auch tarifliche Regelungen beachtet werden.

Der Arbeitgeber kann Mehrarbeit anordnen, soweit dies arbeitsvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder aufgrund eines Tarifvertrags zulässig ist. Diese Anordnung bedarf trotzdem der Zustimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3/ Nr. 7 BetrVG und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX.

Zusatzurlaub

Anspruch auf Zusatzurlaub haben schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von 50 und mehr. Gleichgestellte haben dagegen keinen Anspruch auf Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub beträgt pro Kalenderjahr fünf Arbeitstage. Sonn- und Feiertage sowie arbeitsfreie Tage (zum Beispiel Samstag) zählen nicht als Urlaubstage. Der Anspruch entsteht mit der Schwerbehinderteneigenschaft. Der Zusatzurlaub muss von der schwerbehinderten Person beantragt werden. Dabei besteht ein rückwirkender Anspruch für das Jahr, in dem der Schwerbehinderungsantrag gestellt wurde. Dies gilt auch, wenn der Antrag erst im folgenden Jahr positiv beschieden

wird. Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Bei dringenden oder persönlichen Gründen kann der Urlaub auf Antrag bis zum 31. März des Folgejahrs übertragen werden – nach einigen Tarifverträgen darüber hinaus. Der Urlaub muss dann bis zum 31. März des Folgejahrs verlangt und abgewickelt werden. Die Übertragung von (Zusatz-) Urlaub ist in § 7 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) geregelt.

Berechnung des Zusatzurlaubs

Der Anspruch auf Zusatzurlaub wird nach dem Zwölftelungsprinzip ermittelt. Der Anspruch auf Zusatzurlaub beträgt 1/12 von 5 Urlaubstagen mal jeden vollen Monat der vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft.

Beispielrechnung für 6 Monate:

$$\frac{5}{12} \times 6 = 2,5$$

= 3 Tage Anspruch auf Zusatzurlaub
(ab einem Bruchteil von
0,5 Tagen wird aufgerundet
vgl. § 5 Abs. 3 BUrlG)

Der besondere Kündigungsschutz

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen besteht nach dem Schwerbehindertenrecht ein besonderer Kündigungsschutz. Dieser ist nach den §§ 168 bis 175 SGB IX ein zentrales Element des Teils 3 SGB IX. Hiernach ist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des Integrationsamts erforderlich (§ 168 SGB IX). Dadurch werden in einem Kündigungsschutzverfahren zusätzliche Haltelinien eingezeichnet.

Zusatzurlaub – Abweichungen von der Regel:

- ▶ Die Anzahl der Urlaubstage hängt von der regelmäßigen Anzahl der Wochenarbeitsstage ab. Arbeitet eine Person regelmäßig 6 Tage in der Woche, hat sie Anspruch auf 6 Tage Zusatzurlaub. Werden weniger als 5 Tage in der Woche regelmäßig gearbeitet reduziert sich entsprechend der Anspruch auf Zusatzurlaub.
- ▶ Vereinzelt können günstigere Arbeitsverträge, Tarifverträge oder Gesetze dazu führen, dass 6 Zusatzurlaubstag zu gewähren sind.

Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung

Darüber hinaus kommt der SBV beim Kündigungsschutz eine wichtige Rolle zu. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine solche Beteiligung ausspricht, ist gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

unwirksam. Sollte der Arbeitgeber dagegen verstoßen, muss diese Unwirksamkeit auf Antrag des/der Betroffenen vom zuständigen Arbeitsgericht festgestellt werden. Die IG Metall oder der DGB-Rechtsschutz sind in diesem Fall die richtigen Ansprechpartner. Dies bezieht sich auf alle Formen von Kündigungen (ordentliche, außerordentliche, Änderungskündigungen), auch während der ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses – also noch vor Inkrafttreten des Sonderkündigungsschutzes nach § 173 Abs. 1 Satz 1 SGB IX. Das BAG hat dies 2018 (13.12.2018 2 AZR 378/18) festgestellt.

Kündigungsschutzverfahren

Der Arbeitgeber

beabsichtigt bei behinderten bzw. gleichgestellten Menschen eine:

Änderungs-
kündigung

ordentliche
Kündigung

außerordentliche
Kündigung

Der Arbeitgeber

- ▶ informiert die Schwerbehindertenvertretung (eine Kündigung ohne vorherige Anhörung der SBV ist unwirksam gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX),
- ▶ den Betriebsrat und
- ▶ beantragt die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt.

Das Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört dazu

- ▶ die betroffene Person mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung
- ▶ die Schwerbehindertenvertretung
- ▶ den Betriebsrat

Kündungsverhandlung

Mündliche Verhandlung des **Integrationsamts** mit den Beteiligten, um

- ▶ den Sachverhalt aufzuklären
- ▶ eine gütliche Einigung zu erzielen
- ▶ gegebenenfalls das Verfahren auszusetzen, um weitere Informationen oder Entwicklungen abzuwarten

Falls erforderlich schaltet das Integrationsamt **Fachleute** ein, zum Beispiel:

▶ technischer Beratungsdienst des Integrationsamts

▶ Arbeits-, Fachmediziner*innen, Gesundheitsamt

▶ Integrationsfachdienst

Sofern **keine gütliche Einigung** zustande kommt, entscheidet das Integrationsamt in den Grenzen des ihm zustehenden Ermessens unter Abwägung der Interessen ...

▶ des Menschen mit einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung an der Erhaltung des Arbeitsverhältnisses

▶ des Arbeitgebers an der wirtschaftlichen Ausnutzung des Arbeitsplatzes

Wie läuft das Antragsverfahren?

Das Kündigungsschutzverfahren nach den §§ 168 ff. SGB IX wird eingeleitet auf Antrag des Arbeitgebers (§ 170 Abs. 1 SGB IX). Er hat den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei dem für den Betrieb zuständigen Integrationsamt schriftlich zu stellen. Im weiteren Verlauf stellt das Integrationsamt den Sachverhalt fest und hört dazu den schwerbehinderten Menschen, den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung an. Gegebenenfalls werden weitere Fachleute wie zum Beispiel der Integrationsfachdienst (IfD) oder der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK) hinzugezogen. In einer mündlichen Verhandlung strebt das Integrationsamt eine gütliche Einigung an.

Gelingt dies nicht, trifft das Integrationsamt eine Entscheidung. Dabei hat es einen eigenen Ermessensspielraum – es muss nach dem Maßstab der Zumutbarkeit die Interessen der beschäftigten Person mit Schwerbehinderung gegen die des Arbeitgebers abwägen. Die Entscheidung wird unter Wahrung bestimmter Fristen (siehe § 171 Abs. 1, Abs. 5 sowie § 172 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 und § 174 Abs. 3 SGB IX) dem Arbeitgeber und der schwerbehinderten Person zugestellt.

Merkzeichen und Nachteilsausgleiche

Je nach Behinderung kann auf dem Schwerbehindertenausweis ein bzw. mehrere Merkzeichen aufgenommen werden. Diese Merkzeichen ermöglichen der betroffenen Personen, verschiedene spezifische Nachteilsausgleiche für sich in Anspruch zu nehmen. Im Folgenden erhältst du einen Überblick über alle bestehenden Merkzeichen und exemplarischen Nachteilsausgleiche:

G: Erhebliche Beeinträchtigung der Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr/erhebliche Gehbehinderung

Das Merkzeichen hat unter anderem Bedeutung für die unentgeltliche Beförderung im Personennahverkehr

aG: außergewöhnlich gehbehindert

Wer aufgrund seines Leidens dauerhaft auf fremde Hilfe angewiesen ist und sich nur mit großer Anstrengung außerhalb

seines Autos bewegen kann, erhält das Merkzeichen aG. Es berechtigt zum Erhalt eines blauen Parkausweises.

B: Berechtigt zur Mitnahme einer Begleitperson

Mit diesem Merkzeichen kann eine Begleitperson unentgeltlich im Personennahverkehr mitgenommen werden.

Bl: Blindheit

Das Merkzeichen ermöglicht u. a. kostenlose Beförderung im ÖPNV, Führhund sowie einen blauen Parkausweis.

Gl: Gehörlos

Das Merkzeichen ermöglicht u. a. kostenlose Beförderung im ÖPNV.

H: Hilflosigkeit

Von Hilflosigkeit wird ausgegangen, wenn eine Person regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen des Alltags nicht ohne Hilfe bewältigen kann. Zum Beispiel bei einer Querschnittslähmung oder Verlust mehrerer Gliedmaßen. Das Merkzeichen ermöglicht u. a. kostenlose Beförderung im ÖPNV.

RF: Befreiung von der Rundfunkbeitragspflicht

Wenn Personen aufgrund ihrer Behinderung nicht an öffentlichen Veranstaltungen teilnehmen können, können sie von der Rundfunkbeitragspflicht befreit werden. Es bedarf mindestens eines GdB 80. Wird auch oft zusammen mit anderen Merkzeichen (Bl oder Gl) vergeben. Allerdings gibt es keine bundeseinheitliche Regelung.

1.Kl: Unterbringung in der ersten Wagenklasse

Dies ist ein Nachteilsausgleich für Schwerkriegsbeschädigte und für NS-Verfolgte.

TBl: Taubblind

Das Merkzeichen ist mit keinem bundeseinheitlichen Nachteilsausgleich versehen. Es wird stets mit den Merkzeichen »Bl« oder »Gl« vergeben. Auf landesrechtlicher Ebene ist etwa die Befreiung von der Rundfunkgebührenpflicht möglich.

KAPITEL 7

DAS ANERKENNUNGS- UND GLEICHSTELLUNGSVERFAHREN



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ zwei zentralen Antragsverfahren im deutschen Behindertenrecht
- ▶ Grundzüge des Anerkennungsverfahrens bzw. des Antragsverfahrens zur Feststellung einer Behinderung – die Grundlage für die Anwendung des Behindertenrechts auf eine Person
- ▶ das Gleichstellungsverfahren als Möglichkeit für Menschen mit einer Behinderung, die gleichen Schutzrechte mit Blick auf das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten
- ▶ das Widerspruchsverfahren sowohl beim Anerkennungs- als auch beim Gleichstellungsverfahren

Der Weg von einer Erkrankung bzw. einem Unfall zu einer anerkannten Schwerbehinderung kann langwierig sein. Auch stehen in solchen Momenten der Erkrankung oder des Unfalls nicht Anträge und Widersprüche im Fokus der Überlegungen und Gedanken. Daher ist es für Betroffene wichtig, dass ihnen die SBV im Betrieb zur Seite steht und bei diesen bürokratischen Aufgaben unterstützt.

Die Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung folgt festen Prozessschritten. Zentrale Teilverfahren sind:

- ▶ Antragsverfahren auf Feststellung einer Behinderung
- ▶ Widerspruchsverfahren
- ▶ Gleichstellungsverfahren

Die SBV ist nach §178 SGB IX verpflichtet, betroffene Beschäftigte bei der Beantragung zu unterstützen. Diese Aufgabe bezieht sich auf alle drei Verfahrensarten.

Antragsverfahren auf Feststellung einer Behinderung

Ein Feststellungsantrag wird bei dem für den Wohnsitz zuständigen Versorgungsamt eingereicht. Je nach Landesrecht können auch andere Stellen diese Aufgabe übernehmen. Genaue Infos zu den jeweils zuständigen

Versorgungsverwaltungen findet man auf der Homepage der Integrationsämtern bih.de.

Neben dem ausgefüllten amtlichen Antragsvordruck, den man bei der für die Bearbeitung des Antrags zuständigen Stelle erhält, müssen dem Antrag folgende Unterlagen beigelegt werden:

- ▶ Befunde und Atteste aller behandelnden Ärztinnen und Ärzten
- ▶ Krankenhausberichte
- ▶ Rehaberichte

Nach Eingang der Antragsunterlagen folgt die Bearbeitung des Antrags durch die zuständige Stelle. Diese Bearbeitung erfolgt nach einem festen Ablauf, bei dem die antragsstellende Person im Regelfall zu Beginn (Eingangsbestätigung) und am Ende des Prozesses (Bescheid) benachrichtigt wird. Die Prozessschritte im Einzelnen lauten:

- ▶ Eingangsbestätigung der Antragsstellung
- ▶ Sachaufklärung durch die Behörde
- ▶ Prüfung durch die Sachbearbeitung
- ▶ Weitergabe an den ärztlichen Dienst
- ▶ Erstellung einer gutachterlichen Stellungnahme
- ▶ Rückgabe der Akte an die Sachbearbeitung
- ▶ Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen
- ▶ Bescheid durch die Sachbearbeitung

Für einen erfolgreichen Antrag ist es wichtig, dass...

- ▶ der Antrag vollständig eingereicht wird.
- ▶ alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen tatsächlich beantragt werden.
- ▶ wenn mehrere Gesundheitsstörungen benannt werden können, diese nummeriert werden.
- ▶ die mit den gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehenden Auswirkungen detailliert beschrieben werden – sowohl hinsichtlich der gesundheitlichen als auch der sozialen Folgen der Leiden.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass alle Bestandteile des Antrags, auch für die eigenen Unterlagen kopiert werden. Hierzu zählen neben den genannten Dokumenten auch Untersuchungen mit Fachärzt*innen und Gutachter*innen. Damit wird die Vorbereitung für ein Widerspruchsverfahren – falls nötig – leichter.

**Der Schwerbehinderten-
ausweis da das
zentrale und wichtigste
Nachweisdokument für
eine Schwerbehinderung –
insbesondere gegenüber
dem Arbeitgeber**

Wann gibt es einen Schwerbehindertenausweis?

Ist die Beantragung auf Feststellung einer Behinderung abgeschlossen, kann die beantragende Person ab einem GdB 50 einen Schwerbehindertenausweis erhalten. Dies erfolgt nach Beantragung des Ausweises nach §152 Abs. 5 SGB IX. Dieser Ausweis dient als Nachweis einer vorliegenden Schwerbehinderung. Je nach Behinderungsart kann der Ausweis mit zusätzlichen Informationen bezüglich bestehender Merkzeichen und Nachteilsausgleiche (siehe Kapitel 6) ergänzt werden.

Der Schwerbehindertenausweis enthält weder Informationen über die Art der Behinderung(en) noch über die genaue Höhe des GdB. Er gibt nur Auskunft über den Schwerbehindertenstatus und mögliche Merkzeichen.

Gegenüber dem Arbeitgeber sind keine weiteren Informationen notwendig. Die Vorlage des Schwerbehindertenausweises reicht aus. Alle darüberhinausgehenden Informationen haben den Arbeitgeber nicht zu interessieren.

Das Widerspruchsverfahren

Nach Erhalt eines unangemessenen Bescheids besteht für die betroffene Person die Möglichkeit, Widerspruch gegen den Bescheid einzulegen. Dieser sollte stets mit Begründung erfolgen. In einem ersten Schritt kann formaler Widerspruch eingelegt werden mit dem Hinweis, dass eine Begründung nachgereicht wird.

Um eine Widerspruchsbegründung formulieren zu können, muss das dem Bescheid zugrundeliegende Gutachten angefordert werden. Dieses sollte in Abstimmung mit den behandelnden Ärztinnen bzw. Ärzten

überprüft werden. Die IG Metall unterstützt Betroffene und SBVen in diesem Prozess.

Folgende Fragen können bei der Überprüfung des Gutachtens bzw. Bescheides helfen:

- ▶ Wurden bei der Feststellung alle geltend gemachten Behinderungen genügend berücksichtigt?
- ▶ Wurden die funktionellen Einschränkungen aus mehreren Behinderungen als Einzelbehinderung beurteilt?
- ▶ Wurde der Einzel-GdB zu niedrig bewertet?
- ▶ Wurde das Zusammenwirken der Behinderungen in ihrer Gesamtwirkung berücksichtigt?
- ▶ Wurden die Beeinträchtigungen im allgemeinen Erwerbsleben aufgrund der Behinderung berücksichtigt?
- ▶ Wurden zustehende Merkzeichen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen gewährt?
- ▶ Hatte die Gutachterin bzw. der Gutachter für die Feststellung einer Behinderung die fachärztliche Kompetenz?

Weist der Bescheid in dieser Hinsicht grobe Mängel auf, sollte ein Widerspruch unter Auf-führung der Gründe eingelegt werden.

Fristen und Verfahrensablauf

Gegen den Bescheid des Versorgungsamtes oder der nach Landesrecht zuständigen Stelle kann die antragstellende Person innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Für die Widerspruchsfrist sind der Poststempel des Zugangsbescheids und das Eingangsdatum im Briefkasten ausschlaggebend. Wichtig ist es deshalb, den Briefumschlag des Zustellungsbescheides aufzuheben, denn oftmals differieren Eingangsdatum und Datum des Bescheids.

Widerspruchsverfahren

Widerspruch der Antragstellerin/des Antragstellers bei der zuständigen Behörde (§ 36 SGB X)

- ▶ Dem Widerspruch sind weitere aussagekräftige Atteste der behandelnden Ärztinnen/Ärzte beizufügen

- Prüfung, ob Abhilfe möglich ist
- Erneute Sachaufklärung
- Einschaltung des ärztlichen Dienstes

Vorlage an die zuständige Behörde

Erneute Prüfung

Frist:
ein Monat nach
Zugang des
Bescheids

Widerspruchsbescheid

Nach negativem Abschluss des Widerspruchsverfahrens:

- ▶ Möglichkeit der **Klage vor dem zuständigen Sozialgericht** innerhalb eines Monats nach Zugang des Widerspruchsbescheids

Frist:
ein Monat nach
Zugang des
Bescheids

Das Gleichstellungsverfahren

Neben der Beantragung auf Feststellung einer Behinderung ist das Gleichstellungsverfahren (§151 SGB IX) das zentrale Verfahren zum Erlangen behinderungsbedingter Schutzrechte im Arbeitsleben (siehe Kapitel 6). Gleichgestellte behinderte Menschen können insbesondere Rechte und Leistungen aus dem Teil 3 des SGB IX mit dem Ziel, das Beschäftigungsverhältnis zu erhalten, in Anspruch nehmen. Davon ausgenommen sind aber der Anspruch auf Zusatzurlaub, auf eine vorgezogene Altersrente nach dem Schwerbehindertenrecht und die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr.

Während die Anerkennung einer Behinderung bei den Versorgungsämtern bzw. den landesrechtlich zuständigen Stellen erfolgt, wird die Gleichstellung bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) beantragt. Die Gleichstellung kann nur unter drei Bedingungen erfolgen:

- ▶ Es muss ein GdB von mindestens 30, aber weniger als 50 vorliegen.
- ▶ Der Arbeitsplatz muss infolge der Behinderung gefährdet sein.
- ▶ Ein geeigneter Arbeitsplatz kann aufgrund der Behinderung nicht erlangt werden.

Vor ihrer Entscheidung hört die BA die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat. Ein Widerspruchsrecht des Arbeitgebers gegen eine Gleichstellung gibt es nicht. Eine von der BA positiv beschiedene Gleichstellung wird mit dem Tag des Eingangs des Antrages wirksam. Sie kann befristet ausgestellt werden.

Was tun, wenn der Antrag abgelehnt wird?

Die antragstellende Person hat das Recht, gegen einen negativen Bescheid Widerspruch einzulegen (siehe Widerspruchsverfahren, Seite 35). Sollte auch dieser Widerspruch nicht erfolgreich sein, bleibt noch eine mögliche Klage beim zuständigen Sozialgericht.

KAPITEL 8

WISSENSWERTES RUND UM DIE BILDUNGSARBEIT



Was erwartet dich in diesem Kapitel?

- ▶ allgemeine Informationen zum Bildungsprogramm der IG Metall
- ▶ Wie geht's weiter nach dem Einstiegsseminar Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?
- ▶ die Bildungszentren der IG Metall
- ▶ Angebote und Bedingungen für Hörgeschädigte
- ▶ der Freistellungsanspruch

Allgemeine Infos zum Bildungsprogramm der IG Metall

Das Bildungsangebot der IG Metall umfasst örtliche, regionale und zentrale Seminare.

Die zentralen Seminare finden in der Regel in den Bildungszentren der IG Metall statt.

Das jährlich erscheinende Seminarprogramm ist unterteilt in zwei Hefte:



■ Dieses Heft enthält alle **Seminare für Interessenvertreter*innen**: Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen gemäß § 37.6 BetrVG und Schwerbehindertenvertretungen gemäß § 179.4 SGB IX sowie für Aufsichtsräte. Die Seminarkosten trägt der Arbeitgeber.



■ Dieses Heft richtet sich an **Aktive in Betrieb und Gesellschaft**. Die Freistellung läuft über Bildungsfreistellung oder § 37.7 BetrVG, die Seminarkosten werden für IG Metall-Mitglieder von der IG Metall übernommen.

Unsere Seminare bauen folgendermaßen aufeinander auf:



Die gedruckten Bildungsprogramme erhältst du in deiner Geschäftsstelle. Sie sind außerdem als pdf online verfügbar unter www.igmetall.de/service/bildung-und-seminare/bildungsprogramme-zum-herunterladen

Seminare für Interessenvertreter:innen

Einführungsseminare,

z.B. AI, Jugend I, BR I, THP I (finden in deiner Nähe statt und sind nicht in diesem Programm abgebildet. Bitte wende dich an deine zuständige Geschäftsstelle: www.igmetall.de/vor-ort).

BR-kompakt,
die Ausbildungsreihe für Betriebsrät:innen

Betriebspolitische Spezialisierung

- Tarifverträge, Entgelt und Leistung
- Arbeit gestalten für die Zukunft
- Gesundheit, Prävention, Arbeitsschutz
- Betriebswirtschaft, Personalentwicklung und weitere Arbeitsfelder
- Bildung und Beratung: Gut kommunizieren und zusammenarbeiten
- Schwerbehindertenvertretung und Teilhabepolitik
- Personen- und Berufsgruppen

Fachakademie für Arbeitsrecht

Seminare für Aktive

VL-kompakt,

die Ausbildungsreihe für Vertrauensleute

Betriebspolitische Spezialisierung

Gesellschaftspolitische Weiterbildung

- Gesellschaft, Ökonomie und Zukunft der Arbeit
- Geschichte und politische Kultur
- Respekt! Kein Platz für Rassismus
- Jugend und JAV

Forum Politische Bildung

Bei Fragen zu allen Seminaren hilft dir deine IG Metall Geschäftsstelle gerne weiter. Finde deine Geschäftsstelle:



Wie geht's weiter nach dem Einstiegsseminar Zentrale Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?

Nach dem Besuch des THP I Seminars gibt es weitere Aufbauseminare (THP II und THP III) zum Thema »Teilhabe von Menschen mit

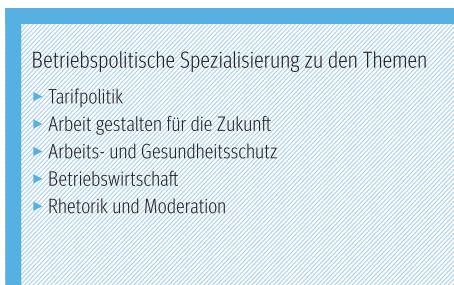
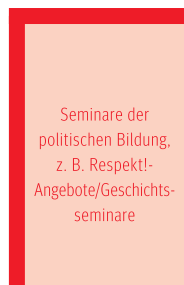
Behinderungen«. Die empfohlene Seminarreihenfolge in einer grafischen Darstellung:

FÜR MITGLIEDER DES BETRIEBSRATS

BR I Seminar (regional, Termine über die Geschäftsstelle)



BR kompakt

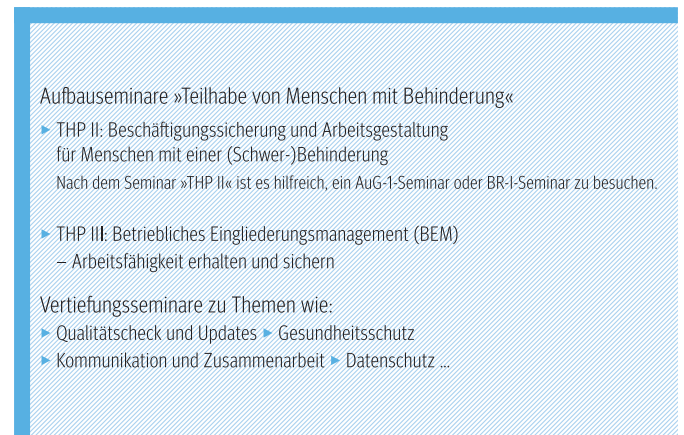


FÜR MITGLIEDER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

THP I Seminar



Die Aufbau- und Vertiefungsseminare können auch Betriebsratsmitglieder belegen, sofern sie das BR I Seminar besucht haben.



Ggf. bezirkliche Ref.-Vorqualifizierungen, Hospitationen...

OPTIONAL

Referent:innenqualifizierung Grundlagen: Wie organisiert man politische Lernprozesse?

Referent:innenqualifizierung
Konzept-Schulungen

Referent:innenqualifizierung »THP I leiten und gestalten«

Ggf. Aus- und Weiterbildung als Referent:in im regionalen Referent:innen-Arbeitskreis und in Abstimmung mit deiner Geschäftsstelle

Informationen im Web:



Zur Seminaranmeldung wende dich bitte an deine
Geschäftsstelle vor Ort:
www.igmetall.de/vor-Ort



Das IG Metall Bildungsangebot im Netz
www.igmetall.de/service/bildung-und-seminare

Das komplette Seminarangebot (als PDF zum Download), zahlreiche
Bildungsthemen, Tipps und nützliche Informationen findest du hier:



Seminare für die SBV
[www.igmetall.de/service/bildung-und-seminare/
fuer-schwerbehindertenvertreter](http://www.igmetall.de/service/bildung-und-seminare/fuer-schwerbehindertenvertreter)



Online-Seminare, Podcasts, Webtalks
<https://igm-bildung-in-bewegung.de>



Der digitale Bildungsplaner
<https://bildungsplaner-igm.de>

Der digitale Bildungsplaner hilft bei der systematischen Seminarplanung:



Das Aktivenportal
www.igmetall.de/aktive

Das Online-Netz für die Aktiven in der IG Metall mit nützlichen Informatio-
nen und aktuellen Themen.

Als IG Mitglied kannst du dich dort kostenlos registrieren und dann deinen
passwortgeschützten persönlichen Bereich abrufen. Es gibt auch die
Möglichkeit, einen Newsletter zu abonnieren. Bei Fragen zur Registrierung
hilft dir deine Geschäftsstelle weiter.

Die Bildungszentren der IG Metall

Die IG Metall unterhält bundesweit sieben Bildungszentren:

Die Bildungszentren sind so weit wie möglich barrierefrei ausgestattet.

Wenn du eine Einschränkung hast, eine Hund oder eine Assistenz mitbringen möchtest oder Kinderbetreuung brauchst, kannst du beim jeweiligen Bildungszentrum anrufen oder per E-Mail Kontakt aufnehmen:

IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb:
06052 89 0

IG Metall-Bildungszentrum Berlin:
030 36204 0

IG Metall-Bildungszentrum Beverungen:
05273 3614 0

Kritische Akademie Inzell:
08665 980 0

IG Metall-Bildungszentrum Lohr:
09352 506 0

IG Metall-Jugendbildungszentrum Schliersee:
08026 9213 0

IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel:
02324 706 0



Angebote und Bedingungen für Hörgeschädigte



Die IG Metall bietet regelmäßig zwei Seminare für Hörgeschädigte mit Gebärdensprachdolmetscher*in an. Die Seminarangebote findest du im aktuellen Bildungsprogramm der IG Metall.

Grundsätzlich ist es möglich, auch Seminare zu weiteren Themen für taube bzw. hörgeschädigte Kolleg*innen barrierefrei durchzuführen. Dafür ist es nötig, Gebärdensprachdolmetscher zu organisieren. Um die Organisation und Finanzierung zu klären, wendet euch bitte an den IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit unter bildung@igmetall.de. Die Kolleg*innen helfen euch gerne weiter und nehmen Kontakt zu den Bildungszentren auf.

Der Freistellungsanspruch von Betriebsrat, JAV und Schwerbehindertenvertretung

Für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung ist spezifisches Wissen notwendig. Der Arbeitgeber muss den Mitgliedern von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen ermöglichen, dieses Wissen zu erwerben. Dazu gehört auch, dass der Arbeitgeber die Seminarkosten trägt (nach § 40.1 BetrVG bzw. § 179.8 SGB IX).

Die Erforderlichkeit von Seminaren nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Die Seminare nach § 37.6 BetrVG vermitteln Kenntnisse, die für die Arbeit des Betriebsrats bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung erforderlich sind. Erforderlich sind Kenntnisse, die die betriebliche Interessenvertretung braucht, um ihre aktuellen und künftigen Aufgaben sach- und fachgerecht zu bearbeiten.

Dazu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt: »Seminare sind nicht nur dann erforderlich im Sinne von § 37.6, wenn sie

Wissen über neue Gesetze, Tarifverträge usw. vermitteln; es kommt vielmehr auf die konkrete Situation im Betrieb und den Betriebsrat an. Das vermittelte Wissen muss einen unmittelbaren Bezug zur Betriebsratstätigkeit haben, wobei es sich sowohl um Grundwissen als auch Spezialkenntnisse handeln kann« (BAG-Beschluss vom 6.5.75 – 1 ABR 135/73 – BB1975, 1112; DB 1975; 1947).

Für die Erforderlichkeit von Seminaren, die Spezialwissen vermitteln, ist die konkrete betriebliche Situation insoweit zu berücksichtigen, als dass die Wissensvermittlung dem Betriebsrat helfen soll, seine gegenwärtigen oder in naher Zukunft anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen zu können. Dazu gehören grundsätzlich alle Themen, die Grundlagenwissen vermitteln.

Die Erforderlichkeit von Seminaren nach dem Sozialgesetzbuch IX

Die Vertrauenspersonen der Menschen mit einer (Schwer-) Behinderung besitzen laut § 179.4 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche Rechtsstellung wie Mitglieder des Betriebsrats.

So sieht § 179.4 Satz 1 und 3 SGB IX vor, dass Vertrauenspersonen für die Teilnahme an Seminaren von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit werden, soweit die Seminare Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind. Gleiches gilt für den/die erste*n Stellvertreter*in und für die weiteren Stellvertreter*innen, wenn sie nach § 178.1 Satz 5 SGB IX zur Wahrnehmung von SBV-Aufgaben herangezogen werden. In den Seminaren nach § 37.6 BetrVG werden auch Grundkenntnisse vermittelt, die für die Schwerbehindertenvertretungen von Bedeutung sind. Bei der Definition der Erforderlichkeit können die Grundsätze des BAG zum Schulungsanspruch von Betriebsrät*innen herangezogen werden.

Das Beschlussverfahren zur Freistellung nach Betriebsverfassungsgesetz bzw. die Teilnahme nach Sozialgesetzbuch IX

Die Paragraphen begründen keinen Individualanspruch. Die Inanspruchnahme erfordert für BR- und JAV-Mitglieder einen Beschluss des Betriebsrats. Der Betriebsrat – nicht das Betriebsratsmitglied oder das Mitglieder der JAV, das zum Seminar fahren soll – muss dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage des Seminars mitteilen.

Die Vertrauensperson entscheidet gemäß § 179.4 SGB IX selbstständig und nach eigenem Ermessen über die Teilnahme an einem Seminar für sich und für ihre Stellvertreter*innen. Sie hat dem Arbeitgeber den Beschluss

über die Teilnahme und die zeitliche Lage mitzuteilen.

Ein detaillierter Themenplan zu den einzelnen Seminaren liegt den Einladungsunterlagen zum Seminar bei. Außerdem ist er vorab bei der zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle erhältlich.

ANHANG

Überblick über Sozialgesetzbücher

Zur Geltendmachung von finanziellen Ansprüchen oder Rehabilitationsleistungen von Menschen mit Behinderungen müssen neben dem SGB IX die anderen Gesetze im Sozialgesetzbuch im Blick bleiben. Dabei ist auch zu

beachten, dass hinter dem SGB IX kein eigenständiger Sozialleistungsträger steht. Unten findest du einen Überblick über die verschiedenen Ansprüche und Leistungsrechte von Menschen mit Behinderung und die entsprechenden Rechtsquellen dazu.

	Präventionsregelungen (kein individueller Anspruch)	Anspruch auf unterhaltssichernde/lohnersetzende Leistungen	Anspruch auf medizinische Rehabilitation	Anspruch auf berufliche Rehabilitation	Regelung von Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen
SGB IX Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen	§ 167	Leistungen nach §§ 64 ff. i. V. m. SGB V, VI, VII sowie BVG	Leistungen nach §§ 42 ff.	keiner	§§ 49 ff.; 76 ff.
SGB II Grundsicherung für Arbeitssuchende	keine	Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, §§ 19 ff.	keiner	keiner	§ 16 Abs. 1 Satz 3 in Verbindung mit §§ 97 ff. SGB III
SGB III Arbeitsförderung	keine	Arbeitslosengeld, §§ 136 ff.	keiner	keiner	§§ 112 ff.
SGB V Gesetzliche Krankenversicherung	§§ 20 ff.	Krankengeld, §§ 44 ff.	Krankenbehandlung, §§ 27 ff.	keiner	keine
SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung	§ 14	Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten, §§ 33 ff.; Übergangsgeld, § 20 f.	Leistungen nach §§ 15 ff.	keiner	§ 28
SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung	§§ 14 ff.	Verletztengeld, §§ 45 ff.; Unfall- und Hinterbliebenenrenten, §§ 56 ff.	Heilbehandlung, §§ 26 ff.	§ 35 f.	§§ 35 ff.
SGB VIII Kinder- und Jugendhilfe	keine	keiner	keiner	keiner	§§ 35a ff. Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung
SGB XI Soziale Pflegeversicherung	keine	Pflegegeld, §§ 37 ff.	keiner	keiner	§ 35a
SGB XII Sozialhilfe	keine	Leistungen nach §§ 8 ff.	keiner	keiner	§§ 53 ff.
Bundesversorgungsgesetz (BVG), unter anderem soziales Entschädigungsrecht	keine	Beschädigten- und Hinterbliebenenrenten, §§ 29 ff.	Heil- und Krankenbehandlung, §§ 10 ff.	keiner	§§ 27d, 27e

Folgende Gesetze sind **keine Leistungsgesetze**, sondern beinhalten allgemeine Regelungen und Verfahrensvorschriften:

SGB I Allgemeiner Teil

Enthält die grundsätzlichen Regelungen für alle Sozialleistungsbereiche

SGB IV Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung

Gilt primär für die Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung, nach § 1 Abs. 1 Satz 2

mit wenigen Ausnahmen auch für die Arbeitslosenversicherung

SGB X Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz

Wichtige Vorschriften: §§ 44 ff über Rücknahme, Widerruf und Aufhebung von Verwaltungsakten

SGG Sozialgerichtsgesetz

Regelt das sozialgerichtliche Verfahren (Widerspruch und Klage)

Hier findest du einen Überblick über die Rechte und Pflichten der SBV und aus welchem Paragraphen des SGB IX sie hervor gehen.

Aufgaben und Rechte der SBV im Überblick:	Nach SGB IX
Die Schwerbehindertenvertretung ...	
erörtert mit dem AG bei Neueinstellungen die Beschäftigungspflicht	§ 164 Abs. 1
trifft mit dem AG eine verbindliche Inklusionsvereinbarung	§ 166 Abs. 1
klärt mit dem AG, welche Hilfen und Leistungen für schwer behinderte Menschen zur Verfügung stehen	§ 167 Abs. 1 und 2
fördert die Eingliederung	§ 178 Abs. 1
überwacht Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Vereinbarungen	§ 178 Abs. 1 Ziffer 1
beantragt (präventive) Maßnahmen	§ 178 Abs. 1 Ziffer 2
nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen	§ 178 Abs. 1 Ziffer 3
berät und unterstützt bei Anträgen	§ 178 Abs. 1
wird vom Arbeitgeber unterrichtet und angehört	§ 178 Abs. 2
ist vor jeder Antragstellung zur Kündigung beim Integrationsamt zu hören	§ 178 Abs. 2
hält sich im Amt an die Schweigepflicht	§ 178 Abs. 3
nimmt an Sitzungen der Betriebsräte und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teil	§ 178 Abs. 4
wird zu Besprechungen zwischen AG und BR hinzugezogen	§ 178 Abs. 5
hat das Recht, eigene Versammlungen durchzuführen	§ 178 Abs. 6

Aufgaben und Rechte der SBV im Überblick:

Die Schwerbehindertenvertretung ...

Nach SGB IX

handelt mit anderen gemeinsam	§ 178 Abs. 7
nimmt an Betriebsversammlungen teil	§ 178 Abs. 8
muss im Kündigungsschutzverfahren eine Stellungnahme abgeben	§ 170 Abs. 2
arbeitet mit internen und externen Stellen zusammen	§ 182

Arbeitsfelder der SBV:

Im Einzelnen kann die SBV dazu beitragen, ...

SGB IX

neue Arbeitsplätze zu schaffen	§ 154 Abs. 1
die Beschäftigung besonders schwerbehinderter Menschen zu fördern	§ 155
die Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen zu fördern	§ 155 Abs. 2
freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen	§ 164 Abs. 1
behinderungsspezifische Benachteiligungen zu vermeiden	§ 164 Abs. 2
die Beschäftigungsquote zu sichern und darüber hinaus zu erhöhen	§ 164 Abs. 3
die Qualifizierung schwerbehinderter Menschen zu fördern	§ 164 Abs. 4
die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter menschen- bzw. behinderungsgerecht zu gestalten	§ 164 Abs. 4
sich bei Bedarf für die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen für behinderte Beschäftigte einzusetzen	§ 164 Abs. 5
kollektive Regelungen in Form von Inklusionsvereinbarungen zu ermöglichen	§ 166
Kündigungen zu vermeiden und Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern	§ 167 Abs. 1
präventive Maßnahmen zu beantragen sowie präventiv wirkende Strukturen zu entwickeln	§ 178 Abs. 1 Ziffer 2 und § 167 Abs. 2

Überwachungsauftrag	Gesetzliche Grundlage
Wird durch die Beschäftigung und Einstellung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen die gesetzliche Beschäftigungspflicht erfüllt?	§ 154 SGB IX
Werden besonders betroffene Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung bei Beschäftigung und Einstellung angemessen berücksichtigt?	§ 155 Abs. 1 SGB IX
Bei der Planung von Ausbildungsplätzen von Menschen mit einer Behinderung	§ 155 Abs. 2 SGB IX
Führt der Arbeitgeber das Verzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gemäß den gesetzlichen Vorgaben?	§ 163 Abs. 1 SGB IX
Erfüllt der Arbeitgeber seine Meldepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit?	§ 163 Abs. 2 SGB IX
Wird bei der Besetzung freier Arbeitsplätze geprüft, ob diese mit Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung besetzt werden können?	§ 164 Abs. 1 SGB IX
Wird das Benachteiligungsverbot beachtet und eingehalten?	§ 164 Abs. 2 SGB IX, § 75 BetrVG
Erhalten schwerbehinderte Beschäftigte ausreichend Gelegenheit, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen und weiterzuentwickeln?	§ 164 Abs. 4 SGB IX
Werden schwerbehinderte Beschäftigte bei Maßnahmen der innerbetrieblichen Bildung bevorzugt berücksichtigt?	§ 164 Abs. 4, 5 SGB IX
Wird auf die behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte unter Beachtung der Unfallgefahren geachtet?	§ 164 Abs. 4 SGB IX
Sind die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln ausgestattet?	§ 164 Abs. 4 SGB IX
Wird die Inklusionsvereinbarung eingehalten?	§ 166 SGB IX
Beachtet der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Prävention und werden angemessene Präventionsmaßnahmen durchgeführt?	§ 167 SGB IX
Werden aufgrund der Behinderung gewährte Renten rechtswidrigerweise auf Lohn und Gehalt angerechnet?	§ 206 SGB IX
Wird der gesetzlich vorgeschriebene Zusatzurlaub gewährt?	§ 208 SGB IX
Werden schwerbehinderte Beschäftigte auf Verlangen von Mehrarbeit befreit?	§ 207 SGB IX

Nützliche Informationsquellen für die SBV-Arbeit:

**Rehadat**

www.rehadat.de

Mit vierzehn Portalen, zahlreichen Publikationen, Apps und Seminaren ist REHADAT das zentrale unabhängige Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Informationen richten sich an Betroffene und alle, die sich für ihre berufliche Teilhabe einsetzen. Alle Angebote sind barrierefrei und kostenlos zugänglich. (Quelle: Rehadat)

**BIH**

www.bih.de

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) ist ein Zusammenschluss von 23 Institutionen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene. Sie bündelt die gesetzlichen Aufgaben der Integrations- und Inklusionsämter, Hauptfürsorgestellen und Versorgungsverwaltungen in Deutschland. (Quelle: BIH)

**Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®)**

www.teilhabeberatung.de

Die EUTB® ist der Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen verpflichtet. Auch deren Angehörige können sich beraten lassen. So trägt die EUTB® dazu bei, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiter zu verbessern. (Quelle: EUTB)

Notizen für deine SBV-Arbeit:

Kontakt

IG Metall Vorstand
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069/6693-2577
bildung@igmetall.de
www.igmetall.de/bildung
facebook.com/igmetallbildung

BILDUNG
in der IG Metall