

SBV Guide

Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

SPEZIAL



Orientierung



Tipps



Kontakt



Infos

ORIENTIERUNG FÜR EINSTEIGER UND PROFIS

Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind heute mehr denn je gefragt. In den vergangenen Jahren wuchsen ihre Aufgaben ebenso wie ihre Bedeutung als kompetente Ansprechpartner, wenn es um Inklusion in Arbeit geht. Besonders für Vertrauenspersonen, die zum ersten Mal dieses Amt übernehmen, eine große Herausforderung!

Der SBV Guide ist ein Praxisleitfaden für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Die vier Kapitel geben einen Überblick über die wesentlichen Aufgaben der Vertrauenspersonen. Damit möchten wir die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung im Amt unterstützen. Der SBV Guide dient als Starthilfe, damit Sie sich schnell zurechtfinden. Aber auch „Profis“ werden im SBV Guide nützliche Hinweise, Anregungen und praktische Tipps finden, die ihre Arbeit erleichtern.

Nachdem Sie sich mit dem SBV Guide einen Überblick verschafft haben, geht es darum, schrittweise Ihr Wissen zu erweitern und zu vertiefen. Sachkenntnis ist für die erfolgreiche Ausübung des Amtes unerlässlich. Auch hier gilt: „Wissen ist Macht.“ Wer weiß, wovon er spricht, wer die besseren Argumente hat und diese auch noch überzeugend vermitteln kann, wird seine Ziele leichter erreichen. Diesen Beweis treten aktive Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen immer wieder an.

INHALT

1 DAS AMT DER SBV ÜBERNEHMEN	4
Erste Schritte	5
Sich einrichten	6
Fundament legen	7
Zusammenarbeit gestalten	8
2 ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN UND SCHAFFEN	10
Freie Arbeitsplätze besetzen	11
Am Einstellungsverfahren teilnehmen	13
Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten	14
Junge Menschen ausbilden und beschäftigen	15
3 INFORMIEREN UND BERATEN	16
Beraten und betreuen	17
Umfassend informieren	19
4 MITWIRKEN UND AKTIV WERDEN	20
Präventive Maßnahmen ergreifen	21
Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen	22
Inklusionsvereinbarung abschließen	23
Kündigungsschutz nutzen	24
5 DAS INTEGRATIONSAMT	25
Ein starker Partner	26
Leistungsübersicht	27
BIH Medien	28
Impressum	31



1

DAS AMT DER SBV ÜBERNEHMEN



Orientierung

Dieses Kapitel ist gedacht als Starthilfe, mit der Sie das Fundament für eine professionelle und erfolgreiche Arbeit legen können. Ganz wichtig ist jetzt, dass Sie das notwendige Fachwissen erwerben und Kontakte zu Partnern im Betrieb und außerhalb aufbauen.

- Erste Schritte
- Sich einrichten
- Fundament legen
- Zusammenarbeit gestalten ■

ERSTE SCHRITTE

Machen Sie sich bekannt

Stellen Sie sich und Ihr stellvertretendes Mitglied im Betrieb vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Wie sind Sie zu erreichen? Wichtige Infos: Ort/Zimmer, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Ort und Zeit Ihrer Sprechstunde

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

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



Auf die erstmals gewählte SBV warten neue und vielfältige Aufgaben

Nehmen Sie Kontakt auf

Um frühzeitig die Weichen für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen, nehmen Sie möglichst bald Kontakt zu Ihren Partnern auf, das sind:

- Ihr stellvertretendes Mitglied
- der Betriebs- oder Personalrat
- der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige Agentur für Arbeit
- und nicht zuletzt die schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb

Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehinderertenvertretung benötigen Sie einen geeigneten Raum (insbesondere einen ruhigen und ungestörten Ort für vertrauliche Gespräche), Büromaterial (Telefon, Porto und so weiter) und weitere Arbeitsmittel (vor allem Fachliteratur).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen alles Notwendige für Ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen und die Kosten dafür zu übernehmen. Dies umfasst auch eine Bürokraft in erforderlichem Umfang. Vielerorts kann die Schwerbehindertenvertretung für ihre Sprechstunde den Besprechungsraum des Betriebs- oder Personalrates mitbenutzen. Für vertrauliche Unterlagen benötigen Sie einen abschließbaren Schrank (Datenschutz!).



Meldung

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

SICH EINRICHTEN

Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus

Eine Grundausstattung an Fachliteratur besteht aus:

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweis-verordnung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehinderten-vertretungen (SchwbVWO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Personalvertretungs-gesetz (PersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetz-buch IX
- Zeitschrift *br Behindertenrecht*
- Fachlexikon **ABC Behinderung & Beruf**,
- Fachzeitschrift **ZB Behinderung & Beruf** und
- weitere Schriften der Integrations-ämter (siehe Seite 28)

Zusätzlich können Sie sich ein Verzeich-nis mit nützlichen Internetadressen einrichten:

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamtes
- www.integrationsaemter.de
- www.bmas.de
- www.arbeitsagentur.de

Lernen Sie die behinderten Mitarbeiter kennen

Als Grundlage eignet sich das Ver-zeichnis der schwerbehinderten Menschen, das der Arbeitgeber führen muss und von dem Sie eine Kopie erhalten. Falls vorhanden, gibt die Arbeitsplatzkartei Aufschluss über die Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Gefährdungsbeurteilung informiert über die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren.

Organisieren Sie die Arbeit

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

- SBV-Sprechstunde
- Treffen des betrieblichen Integrationsteams
- Betriebsrats- oder Personalrats-sitzungen
- gegebenenfalls Ausschuss-sitzungen
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (monatlich oder vierteljährlich)
- Schwerbehindertenversammlung
- gegebenenfalls Beiträge für die Mit-arbeiter- oder Betriebsratszeitung
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre Schreib-tischarbeit)

Durch regelmäßige Termine die Arbeit strukturieren



Freistellung

In Betrieben und Dienststellen mit mindestens 100 schwer-behinderten Beschäftigten, kann die SBV verlangen, für ihre Tätigkeit freigestellt zu werden. Der Schwellenwert für die Freistellung wurde im August 2016 von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen gesenkt. Hintergrund ist die gestiegene Arbeitsbelastung der SBV. ■

FUNDAMENT LEGEN

Eignen Sie sich Basiswissen an

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen, zum Beispiel Kenntnisse über rechtliche Grundlagen und über die Auswirkungen einzelner Behinderungsarten sowie einige Fertigkeiten wie Verhandlungsgeschick oder Organisationstalent, die sich ebenfalls trainieren lassen. Als Neuling im Amt sollten Sie sich mit einem Grundkurs für neu gewählte Schwerbehindertenvertreter fit machen.

Später lassen sich die Kenntnisse durch eine Reihe von Aufbaukursen, etwa zum Thema „Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“, vertiefen. Die Kurse werden von Ihrem Integrationsamt angeboten. Die aktuellen Kursprogramme können bestellt oder als PDF heruntergeladen werden unter:
www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Bleiben Sie auf dem Laufenden

Informieren Sie sich regelmäßig, zum Beispiel in der **ZB Behinderung & Beruf**. Sie enthält ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema, Interviews, Reportagen, aktuelle Rechtsprechung, Nachrichten, Medientipps und vieles mehr. Die Schwerbehindertenvertretungen erhalten die ZB automatisch vom Integrationsamt zugeschickt. Die **Online-Ausgabe** der ZB finden Sie im Internet unter:
www.integrationsaemter.de/zb

Auch die Internetseite der Integrationsämter bietet für Schwerbehindertenvertreter umfassende Informationen zum Thema „Behinderung und Beruf“. Unter dem Menüpunkt Infothek finden Sie zum Beispiel Publikationen, Gesetze, Urteile, BIH-Empfehlungen, die Online-Version des Fachlexikons **ABC Behinderung & Beruf** und vieles mehr. Über den Internetauftritt haben Sie auch Zugang zur „Akademie“ mit interaktiven Schnupperkursen (Kurs online) und dem BIH Forum, wo Experten der Integrationsämter Ihre Fragen beantworten. Schauen Sie doch mal rein:
www.integrationsaemter.de

Registrieren Sie sich im Forum

In der Praxis tauchen immer wieder individuelle Fragen auf, die sich anhand der Fachliteratur nicht so einfach beantworten lassen. Dann ist es gut, wenn man sich an Fachleute wenden kann. Sei es im persönlichen Gespräch oder auf elektronischem Weg: Im Forum der BIH werden Ihre Fragen von Mitarbeitern der Integrationsämter beantwortet – schnell und kompetent. Dazu ist lediglich eine einmalige kostenlose Registrierung erforderlich:
www.integrationsaemter.de/forum



Fortbildung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die SBV für die Teilnahme an Kursen und Informationsveranstaltungen freizustellen, wenn die vermittelten Kenntnisse für ihre Aufgaben wichtig sind. Dies gilt auch für die Stellvertretung der SBV. Und zwar unabhängig davon, ob diese ständig herangezogen wird oder die SBV häufig und auf längere Zeit vertreten muss. Auch das absehbare Nachrücken in das Amt ist keine Voraussetzung mehr. ■

ZUSAMMENARBEIT GESTALTEN

Innerbetrieblich

Betriebliches Integrationsteam

Zusammen mit einem Mitglied des Betriebs- oder Personalrates und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers bildet die Schwerbehindertenvertretung das betriebliche Integrationsteam. In diese Arbeitsgruppe können auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und weitere Personen mit einbezogen werden. Das betriebliche Integrationsteam tagt entweder regelmäßig oder je nach Bedarf. Für seine Arbeit gibt es keine festgeschriebenen Regeln.

Stellvertretendes Mitglied Es vertritt die Schwerbehindertenvertretung, wenn sie verhindert ist. Deshalb ist es wichtig, mit ihm engen Kontakt zu halten und es regelmäßig zu informieren. Bei mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung des Arbeitgebers den ersten Stellvertreter im Sinne einer Arbeitsteilung zu bestimmten Aufgaben und Tätigkeiten heranziehen, bei mehr als 200 auch den zweiten Stellvertreter. Jede weitere Stafflung um zusätzlich 100 schwerbehinderte Menschen erlaubt, ein weiteres stellvertretendes Mitglied zu beteiligen.

Betriebs- oder Personalrat Es ist wichtig, dass der Betriebsrat oder Personalrat und seine Ausschüsse eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeiten. Sie können ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten in Bereichen wie Personalplanung, Weiterbildung und betriebliche Veränderungen im Interesse schwerbehinderter Menschen einsetzen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates und seiner Ausschüsse beratend teilnehmen.

Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers Er hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten im Rahmen des Schwerbehindertenrechts erfüllt. Der Inklusionsbeauftragte vertritt den Arbeitgeber in diesen Angelegenheiten verantwortlich.

Betriebsarzt Der Rat des Betriebsarztes ist bei Eingliederungsmaßnahmen von schwerbehinderten Menschen oder Langzeitkranken gefragt. So liefert seine arbeitsmedizinische Beurteilung eine wichtige Grundlage

etwa für die Arbeitsplatzgestaltung. Ferner begleitet er mit weiteren Untersuchungen den Eingliederungsprozess. Auch in Fragen der Prävention ist er für die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Ansprechpartner.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Sie unterstützt den Arbeitgeber bei der Aufgabe, für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen. Sie kann der Schwerbehindertenvertretung Auskunft geben bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und berät bei der sicherheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.



Stellvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung kann ihren Stellvertreter in die laufende Betreuungsarbeit mit einbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der Menschen mit Behinderungen aus einem bestimmten Betriebs- teil übertragen. ■

Außerbetrieblich

Integrationsamt Als ein wichtiger außerbetrieblicher Partner unterstützt das Integrationsamt die Schwerbehindertenvertretung maßgeblich bei ihrer Arbeit. Und die Schwerbehindertenvertretung ist wiederum ein wichtiger Partner für das Integrationsamt, denn sie ist das Verbindungsglied in den Betrieb.

Die zentralen Aufgaben des Integrationsamtes sind die fachliche Beratung und die finanzielle Förderung von Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen.

Kurse und Informationsveranstaltungen, Publikationen und der persönliche Kontakt ergänzen das Angebot.

Agentur für Arbeit Informieren Sie die Agentur für Arbeit über Stellenausschreibungen und geplante Neueinstellungen in Ihrem Betrieb, damit geeignete schwerbehinderte Bewerber vorgeschlagen werden können. Die Agentur für Arbeit fördert – zum Beispiel mit Lohnkostenzuschüssen – die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

Integrationsfachdienst Er arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes und auch der Rehabilitationsträger.

Der Integrationsfachdienst berät und begleitet schwerbehinderte Menschen mit besonderem psychosozialen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz. Zum Beispiel bei gesundheits- und behinderungsbezogenen Problemen, Konflikten mit Vorgesetzten und Kollegen, Veränderungen im Arbeitsumfeld, innerbetrieblicher Umsetzung, akuten Krisensituationen oder beim Wiedereinstieg in den Beruf nach längerer Krankheit. Für Arbeitgeber ist er ein wichtiger Ansprechpartner in allen Angelegenheiten der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Der Integrationsfachdienst informiert und berät die Betriebe umfassend, klärt die infrage kommenden Leistungen für den Arbeitgeber ab und unterstützt ihn bei der Beantragung.

Die SBV pflegt ein Netzwerk von Kontakten – im und außerhalb des Betriebes



Kontakt

Die Kontaktdaten der Integrationsämter und Integrationsfachdienste sind im Internet abrufbar. Über die Postleitzahl des Arbeitsortes lässt sich die zuständige Stelle direkt ermitteln. Schauen Sie unter www.integrationsaemter.de/kontakt

2

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN UND SCHAFFEN



Orientierung

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie dazu beitragen, dass mehr Menschen mit Behinderungen in Ihrem Betrieb ausgebildet und beschäftigt werden. Wir zeigen Ihnen, worauf Sie achten müssen, damit die Inklusion am Arbeitsplatz gelingt.

- Freie Arbeitsplätze besetzen
- Am Einstellungsverfahren teilnehmen
- Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten
- Junge Menschen ausbilden und beschäftigen ■

Foto: Wolfgang Schmidt

FREIE ARBEITSPLÄTZE BESETZEN

Verschaffen Sie sich einen Überblick

Sprechen Sie mit der Personalabteilung, ob im Betrieb in der nächsten Zeit Arbeitsplätze frei werden, die mit behinderten Menschen besetzt werden können. Gibt es auch schon eine Inklusionsvereinbarung, die festlegt, in welchen Abteilungen künftig vermehrt schwerbehinderte Menschen eingestellt werden?

- Stellen Sie fest, welche Tätigkeiten schwerbehinderte Menschen bereits übernehmen und wo sie noch arbeiten könnten.
- Prüfen Sie, ob der Betrieb plant, neue Geschäftsfelder zu besetzen.
- Informieren Sie sich, welche Ziele in der Inklusionsvereinbarung festgelegt wurden.
- Falls es noch keine Inklusionsvereinbarung gibt: Schlagen Sie vor, eine abzuschließen (Seite 23).

Sammeln Sie Argumente

Überzeugen Sie den Arbeitgeber oder seinen Inklusionsbeauftragten davon, dass dem Betrieb keine Nachteile entstehen, wenn dort mehr schwerbehinderte Menschen arbeiten. Im Gegenteil, es gibt gute Argumente, ihnen eine Chance zu geben:

- Schwerbehinderte Menschen können, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, so leistungsfähig sein wie nicht behinderte Beschäftigte.

- Es gilt, Stärken zu stärken und nicht Schwächen zu suchen.
- Dem Betrieb werden unproduktive Kosten erspart (Ausgleichsabgabe!).
- Arbeitgeber schwerbehinderter Arbeitnehmer erhalten, wenn nötig, finanzielle Leistungen vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Das soziale Klima im Betrieb und das Image des Arbeitgebers werden verbessert.

Unterstützen Sie Ihren Arbeitgeber

Erinnern Sie Ihren Arbeitgeber – wenn nötig – daran, dass er verpflichtet ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze im



Mit konkreten Ideen und ausgearbeiteten Vorschlägen den Arbeitgeber überzeugen

Betrieb mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Seien Sie dabei diplomatisch und bieten Sie Ihre Unterstützung an bei der Suche nach geeigneten Bewerbern.



Arbeitsagentur

Achten Sie darauf, dass der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit über freie Stellen informiert. Gegebenenfalls nachfragen und erinnern! ■

FREIE ARBEITSPLÄTZE BESETZEN

Entkräften Sie Vorurteile

Im Gespräch mit dem Arbeitgeber stoßen Sie eventuell auf Skepsis. Wappnen Sie sich gegen Vorurteile!

**Schwerbehinderte Beschäftigte ...
... seien nicht voll leistungsfähig und
nicht genug belastbar.**

Das hängt davon ab, ob sie am richtigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Behinderungen müssen sich nicht immer auswirken.

**... bekämen Zusatzurlaub und seien
dadurch teuer.**

Dafür spart der Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe.

... seien nicht überall einsetzbar.

Das trifft auch auf nicht behinderte Menschen zu.

... werde man nicht mehr los.

Es gibt keinen absoluten Kündigungsschutz. Außerdem gilt der besondere Kündigungsschutz nicht während der ersten sechs Monate.

**... hätten nicht die gefragte
Qualifikation.**

Wenn dies zutrifft, können sie mit entsprechender Hilfe der Agentur für Arbeit qualifiziert werden.

... seien öfter und länger krank.

Schwerbehinderte Menschen sind in der Regel nicht häufiger krank als nicht behinderte Menschen. Fragen Sie die Personalabteilung nach ihren Erfahrungen!

Nehmen Sie an BR-Sitzungen teil

- Machen Sie in den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates (BR/PR) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Thema und setzen Sie konkrete Vorschläge hierzu auf die nächste Tagesordnung.

- Vertreten Sie bei Einstellungsfragen sowie in allen anderen betrieblichen Angelegenheiten die Position der behinderten Menschen. Können Sie einen Termin nicht wahrnehmen, bitten Sie Ihr stellvertretendes Mitglied, daran teilzunehmen.

Informieren Sie sich über Anforderungsprofile

- Schauen Sie sich vor Ort an, welche Fähigkeiten auf den frei werdenden Stellen verlangt werden.
- Klären Sie mit dem Betriebsarzt, welche behinderungsbedingten Einschränkungen sich an diesem Arbeitsplatz auswirken.



Foto: Oliver Krato

Arbeitsplatzbesichtigung:
Welche Fähigkeiten werden verlangt?

AM EINSTELLUNGSVERFAHREN TEILNEHMEN

Erwägen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie, ob eine schwerbehinderte Person an dem freien Arbeitsplatz tätig werden könnte. (Den ursprünglichen Arbeitsplatz wieder mit einem schwerbehinderten Menschen besetzen!)
- Besprechen Sie diese Möglichkeit mit dem Arbeitgeber, dem Betriebs- oder Personalrat und mit der Person, für die ein Wechsel des Arbeitsplatzes infrage kommt.
- Nehmen Sie Kontakt mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes auf und klären Sie, ob der Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet werden kann.

Lesen Sie die Bewerbungen

- Machen Sie sich über die Qualifikation und Fähigkeiten der schwerbehinderten Bewerber ein Bild.
- Besprechen Sie die Bewerbung mit dem Arbeitgeber. (Er muss Sie über jede externe und interne Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen informieren.)
- Beraten Sie Ihren Arbeitgeber über technische und finanzielle Hilfen, weisen Sie ihn auch auf Beratungsangebote des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit hin.

Nehmen Sie Stellung

- Nehmen Sie an den Bewerbungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen teil, wenn der Bewerber mit Ihrer Anwesenheit einverstanden ist! Auch bei Gruppengesprächen, bei denen nicht behinderte Bewerber anwesend sind, dürfen Sie dabei sein.
- Teilen Sie Ihre Stellungnahme zur Eignung schwerbehinderter Bewerber dem Betriebs- oder Personalrat mit. Er kann sein Veto einlegen, wenn ein nicht behinderter Bewerber einem schwerbehinderten Menschen bei gleicher Qualifikation vorgezogen wird.

Prüfen Sie Stellen- ausschreibungen

- Weisen Sie Ihren Arbeitgeber und die Personalabteilung darauf hin, dass Ausschreibungen auch an schwerbehinderte Menschen zu richten sind.
- Auch Vorschläge der Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienste sind zu berücksichtigen.
- Schlagen Sie vor, Bewerbungsunterlagen von schwerbehinderten Menschen einzubehalten, wenn der Bewerber damit einverstanden ist. Vielleicht entsprechen seine Fähigkeiten den Anforderungen einer später frei werdenden Stelle.

Aufgabe der SBV: Schwerbehinderte
Bewerber vor Benachteiligung schützen



ARBEITSPLÄTZE BEHINDERUNGSGERECHT GESTALTEN

Lassen Sie sich beraten

Viele Arbeitsplätze lassen sich behinderungsgerecht gestalten. Das kann die Voraussetzung zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen sein, hilft aber auch, Arbeitsplätze von Beschäftigten zu erhalten, die im Laufe ihres Berufslebens behindert werden.

Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit bieten Hilfestellung. Bei ihnen sind Sie in allen technisch-organisatorischen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen an der richtigen Adresse! Sie schlagen auf den konkreten Arbeitsplatz zugeschnittene Lösungen vor und kennen die neuesten Entwicklungen auf dem Hilfsmittelsektor.

Beraten Sie Ihren Arbeitgeber

Arbeitgeber können vom Integrationsamt finanzielle Hilfen erhalten. Es fördert Investitionen für neue Arbeitsplätze, die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Ausbildung behinderter junger Menschen. Bei außergewöhnlichen Belastungen sorgt es für einen finanziellen Ausgleich. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber über diese Fördermöglichkeiten und laden Sie dazu einen Vertreter des Integrationsamtes ein.

Begleiten Sie die Einarbeitung

Unterstützung bei der Einarbeitung ist möglich, wenn ein schwerbehinderter Mensch neu eingestellt oder mit neuen Arbeitsanforderungen konfrontiert wird. In der Regel hilft der Integrationsfachdienst. Wenn dies nicht ausreicht, um ein Arbeitsverhältnis begründen oder erhalten zu können, kommt das Job-Coaching als Leistung in Betracht. Der Job-Coach leitet den behinderten Beschäftigten an und übt so lange mit ihm, bis dieser die (neuen) betrieblichen Aufgaben möglichst eigenständig übernehmen kann und eine ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt ist.

Beziehen Sie das betriebliche Umfeld ein

Missverständnisse und Schwierigkeiten können vermieden werden, wenn das betriebliche Umfeld über die Auswirkungen der Behinderung informiert ist – natürlich nur, wenn der schwerbehinderte Mensch damit einverstanden ist. Stellen Sie sich beispielsweise vor, ein neuer gehörloser Mitarbeiter wird eingestellt: Bereiten Sie seine Kollegen auf eine möglicherweise ungewohnte Art

der Kommunikation vor. Und weisen Sie darauf hin, dass sie ihren neuen Kollegen ansehen müssen, wenn sie mit ihm sprechen, damit er leichter von ihren Lippen lesen kann. Bestimmt fallen Ihnen noch weitere Möglichkeiten ein, wie Sie dem neuen Mitarbeiter den Arbeitseinstieg erleichtern können.



Technischer Beratungsdienst

Die Mitarbeiter im Technischen Beratungsdienst wissen, wie sich eine Behinderung bei der Arbeit auswirkt, und kennen das Angebot an technischen Hilfen sehr gut. Sie beraten Betriebe, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam. Dazu schauen sich die Fachleute vor Ort den Arbeitsplatz an. Gemeinsam mit allen Beteiligten suchen sie nach einer passenden Lösung und helfen, sie umzusetzen. Nehmen Sie über das zuständige Integrationsamt Kontakt auf:
www.integrationsamt.de/kontakt ■

JUNGE MENSCHEN AUSBILDEN UND BESCHÄFTIGEN



Betriebliche Praktika sind wichtige Türöffner in Ausbildung und Beschäftigung

Stoßen Sie Kooperationen an

Betriebe haben eine besondere Verantwortung, behinderten Jugendlichen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Mit Kooperationen und Netzwerken kann die Inklusion behinderter junger Menschen gezielt vorbereitet werden. Initiiieren Sie Partnerschaften oder Partnerschaften mit Schulen, konkrete Kooperationen mit Werkstätten für behinderte Menschen und mit Inklusionsbetrieben.

Ein Praktikum muss nicht immer in eine Ausbildung oder Beschäftigung münden. Betrieblichen Alltag zu erfahren, ist für die Jugendlichen dennoch sehr wichtig.

Fördern Sie Praktika und Ausbildungen

Die Schwerbehindertenvertretung sollte ihr Mitspracherecht nutzen. Wirken Sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen darauf hin, dass regelmäßig Schüler- und Betriebspraktika angeboten werden. Eine weitere Möglichkeit ist, in der Inklusionsvereinbarung die Ausbildungsquote und, falls möglich, die Anzahl der Praktikumsplätze festzulegen sowie darauf zu achten, dass diese auch eingehalten werden.

Sprechen Sie den Integrationsfachdienst an. Er kann behinderte Jugendliche für ein Praktikum, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung vermitteln und begleitet sie während dieser Zeit.



Partnerschaften

Gibt es in Ihrer Nähe eine Förderschule oder eine Werkstatt für behinderte Menschen? Loten Sie die Möglichkeiten einer Partnerschaft oder Kooperation aus! ■

Informieren Sie über die Unterstützte Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle, betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Besonders Schulabgänger aus den Förderschulen sollen damit eine bessere Perspektive bekommen. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.



Förderung

Informieren Sie den Arbeitgeber über Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher. Weisen Sie auf weitere finanzielle Anreize und Unterstützungsangebote im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben hin. ■

3

INFORMIEREN UND BERATEN



Orientierung

Eine wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist die Beratung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen sowie des Arbeitgebers. Damit die Vertrauensperson und ihre Arbeit im Betrieb bekannt werden, muss sie gezielt „Öffentlichkeitsarbeit“ betreiben. Hier erfahren Sie, wie das geht.

- Beraten und betreuen
- Umfassend informieren ■

BERATEN UND BETREUEN

Beraten Sie die Betroffenen persönlich

Die Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für die individuellen Anliegen der Betroffenen ein. Wichtige Voraussetzungen: Sie müssen für Ratsuchende erreichbar sein und sich in bestimmten Themen auskennen. Wichtig ist es, die Auswirkungen der Behinderungen der Beschäftigten auf die betrieblichen Aufgaben zu kennen.

Helfen Sie beim Antrag auf einen Schwerbehindertenausweis

Für die Anerkennung einer Schwerbehinderung und das Ausstellen des Ausweises ist das Versorgungsamt zuständig. Die Anerkennung erfolgt, wenn ein Grad der körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung (GdB) von 50 oder mehr vorliegt.

Informieren Sie über Hilfen

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bieten die Integrationsämter eine Reihe von Leistungen an. Schwerbehinderte Menschen erhalten finanzielle wie auch persönliche Unterstützung. Arbeitgeber werden in allen Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beraten. Ebenso werden sie finanziell unterstützt bei der Schaffung neuer und bei der behinderungsgerechten Gestaltung vorhandener Arbeitsplätze. Wenn mit der Beschäftigung besonders betroffener Menschen eine außergewöhnliche Belastung verbunden ist, können Zuschüsse gezahlt werden.

Für schwerbehinderte Menschen gibt es außerdem sogenannte Nachteilsausgleiche. Das sind besondere Rechte und Hilfen wie Steuerbegünstigungen oder Prüfungsmodifikationen.

Helfen Sie bei Gleichstellung weiter

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können von ihrer zuständigen Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden – vorausgesetzt, eine Beschäftigung auf einem geeigneten Arbeitsplatz ist nur mit Hilfen des Schwerbehindertenrechts möglich. Durch die Gleichstellung können sie – abgesehen vom Zusatzurlaub – alle arbeitsplatzbezogenen Hilfen in Anspruch nehmen, die schwerbehinderten Menschen zustehen. Der Antrag kann formlos gestellt werden.



Antrag

Es ist sinnvoll, einige Vordrucke zur Anerkennung einer Schwerbehinderung parat zu haben, um bei Bedarf beim Antrag zu helfen. ■



Gleichstellung

Der Antrag auf Gleichstellung kann direkt bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt werden. Das geht mündlich, telefonisch oder schriftlich. Man bekommt dann ein Formular zum Ausfüllen. Fragen zum Thema Gleichstellung werden unter der gebührenfreien Rufnummer **0800 4 555500** beantwortet. ■

BERATEN UND BETREUEN



Ein wichtiger Teil der Arbeit: persönliche Beratungsgespräche

Beraten Sie den Arbeitgeber

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ist enorm wichtig für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Was Sie dafür tun können? Hier einige Anregungen:

- Kommen Sie mit Ihrem Arbeitgeber ins Gespräch und bleiben Sie in Kontakt.
- Vermitteln Sie ihm, dass Sie zwar die Belange der behinderten Kollegen vertreten, aber auch die Interessen des gesamten Betriebes im Auge haben.
- Informieren Sie den Arbeitgeber über mögliche Leistungen, entwickeln Sie konkrete Vorschläge und vermitteln Sie ein Gespräch mit einem Fachmann des Integrationsamtes.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber ebenfalls über seine Pflichten, wie etwa die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen. Bieten Sie ihm Ihre aktive Mitarbeit an.

Vermitteln Sie bei Konflikten!

Schwierigkeiten zwischen behinderten und nicht behinderten Beschäftigten, Vorgesetzten oder Arbeitgebern können viele Gründe haben:

Leistungseinschränkungen: Die Kollegen beklagen sich, dass sie für einen schwerbehinderten Beschäftigten mitarbeiten müssen. Verschaffen Sie sich ein Bild vor Ort: Gibt es technische, organisatorische oder qualifizierende Hilfen, welche die Arbeitsleistung steigern? Lassen Sie sich von Ihrem Integrationsamt beraten!

Fehlzeiten: Der schwerbehinderte Kollege fehlt krankheitsbedingt häufiger. Klären Sie zuerst den Sachverhalt für die hohen Fehlzeiten und prüfen Sie, ob es Bedarf für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gibt (siehe auch Seite 22).

Vergünstigungen: Manche Kollegen empfinden die Sonderregelungen für schwerbehinderte Menschen als ungerecht. Klären Sie mit den Kollegen, dass Sonderregelungen dazu dienen, die behinderungsbedingten Nachteile schwerbehinderter Beschäftigter auszugleichen. Betroffene sollen damit in die Lage versetzt werden, ihre betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Außerdem können von einigen Hilfen auch die nicht behinderten Kollegen profitieren, etwa von technischen Arbeitshilfen.

Finden Sie Lösungen

Für das Vorgehen in allen Konfliktsituationen gilt: „Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen!“ Drei Grundregeln lauten:

- Erst informell, dann offiziell handeln.
- Erst einzeln, dann mit den Konfliktpartnern gemeinsam sprechen.
- Erst selbst, dann mit Unterstützung aktiv werden.

Ziel ist, die Positionen der Beteiligten zu ermitteln und dann weitere Schritte einzuleiten. Versuchen Sie, auf eine für alle akzeptable Lösung hinzuwirken, und verdeutlichen Sie den Nutzen eines Ausgleichs für beide Seiten. Klären Sie mit den Beteiligten ab, was Sie mitteilen dürfen und was nicht (Schweigepflicht!).

UMFASSEND INFORMIEREN

Laden Sie zur Schwerbehinderten- versammlung ein

Mindestens einmal im Jahr können Sie die schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebes über Ihre Arbeit, wichtige Gesetzesänderungen oder Maßnahmen des Betriebes informieren. Die Aufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, Ihnen dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen.

So bereiten Sie eine Schwerbehindertenversammlung vor:

- Termin festlegen und mit Arbeitgeber abstimmen.
- Geeigneten Raum reservieren.
- Tagesordnung planen.
Beachten Sie: Nicht zu viele Punkte! Der Schwerpunkt liegt auf Ihrem und auf dem Bericht des Arbeitgebers.
- Eventuell Gastreferenten einladen, zum Beispiel vom Integrationsamt oder von der Agentur für Arbeit.
- Termin, Versammlungsort und Tagesordnung bekannt geben (etwa vier bis sechs Wochen vorher: am Schwarzen Brett, in der Betriebszeitung oder per E-Mail).
- Arbeitgeber, Betriebs- oder Personalrat, Beauftragten des Arbeitgebers, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit einladen.

Planen Sie den Ablauf

Das Programm der Schwerbehindertenversammlung könnte folgendermaßen aussehen:

- Begrüßung der Teilnehmer, Tagesordnung
- Protokoll führen lassen (stellvertretendes Mitglied)
- Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung mit Diskussion
- Bericht des Arbeitgebers mit Diskussion
- Infos zum Schwerbehindertenrecht
- Eventuell Gastreferat
Sprechen Sie die Dauer des Vortrages mit dem Referenten ab.
- Verschiedenes und Schlusswort

Dauer der einzelnen Tagesordnungspunkte: maximal 20 Minuten.

Erstellen Sie einen Tätigkeitsbericht

Für die Schwerbehindertenversammlung bereiten Sie einen Tätigkeitsbericht vor. Dieser sollte folgende Punkte enthalten:

- Statistische Angaben aus dem Betrieb (zum Beispiel die Anzahl der schwerbehinderten, gleichgestellten und behinderten Beschäftigten, Förderung durch das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit)
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam (zum Beispiel Erfolge oder Schwierigkeiten in Teilbereichen)
- Kontakte zu schwerbehinderten Kollegen (Beratungen, Rundschreiben, Besuche am Arbeitsplatz und so weiter) Bitte Datenschutz beachten! Sprechzeiten und Kontaktadresse bekannt geben!
- Innerbetriebliches Geschehen (geplante und abgeschlossene Projekte, zum Beispiel Inklusionsvereinbarung und Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- Ausblick auf Aufgaben und Ziele der künftigen Arbeit



Ergebnisse

Informieren Sie nach der Schwerbehindertenversammlung im Betrieb oder in der Dienststelle über Ergebnisse, die für alle Beschäftigten wichtig sind. ■

4

MITWIRKEN UND AKTIV WERDEN



Orientierung

In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung informieren und vor einer Entscheidung anhören. Darüber hinaus soll die Schwerbehindertenvertretung auch selbst aktiv werden und Verbesserungen im Betrieb oder in der Dienststelle anstoßen. Welche Möglichkeiten es dafür gibt, zeigt das folgende Kapitel.

- Präventive Maßnahmen ergreifen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen
- Inklusionsvereinbarung abschließen
- Kündigungsschutz nutzen ■



Foto: iStock/julief514

PRÄVENTIVE MASSNAHMEN ERGREIFEN

Reagieren Sie auf Probleme

Wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer längeren Erkrankung oder einer Behinderung die Aufgaben am alten Arbeitsplatz nicht mehr erfüllen kann, ist Ihr Rat gefragt. Besprechen Sie mit dem Betroffenen, wo die Probleme liegen. Vielleicht lassen sich Lösungen finden und der alte Arbeitsplatz kann erhalten werden, zum Beispiel durch eine behinderungsgerechte Ausstattung, Änderungen der Arbeitszeit oder der Arbeitsorganisation. Gelingt dies nicht, kann möglicherweise eine Umsetzung an einen neuen Arbeitsplatz dazu dienen, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Prüfen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter, welche alternativen Tätigkeiten er auch langfristig erfüllen kann und welcher Arbeitsbereich im Betrieb für ihn geeignet sein könnte.



Fachlichen Rat

Laden Sie den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes zu einer Ortsbegehung und Arbeitsplatzbesichtigung ein. ■

- Prüfen Sie, ob ein anderer Arbeitsplatz im Betrieb nach den Bedürfnissen des Betroffenen behinderungsgerecht ausgestattet werden kann.
- Besprechen Sie die Möglichkeit einer Umsetzung mit dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat. Weisen Sie auf die Unterstützung des Integrationsamtes hin!

Fördern Sie Prävention

Machen Sie auf den Nutzen der Prävention auch für nicht behinderte Mitarbeiter aufmerksam.

- Regen Sie einen Rundgang durch den Betrieb an. Wo sind welche gesundheitsfördernde Veränderungen möglich?
- Fragen Sie gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat die Belegschaft nach deren Verbesserungsvorschlägen.
- Berücksichtigen Sie präventive Schritte in der Inklusionsvereinbarung!

Insgesamt gilt: Es ist für alle Beteiligten von Vorteil, wenn Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und präventive Maßnahmen ergriffen werden!

Nehmen Sie am Arbeits-schutzausschuss teil

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann zum Beispiel Anträge, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung setzen lassen.

Damit die Schwerbehindertenvertretung die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb oder in der Dienststelle vertreten kann, muss sie über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz informiert sein. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass sie diese Informationen erhält.



Integrationsamt

Die Integrationsämter sind auch Ansprechpartner, wenn es darum geht, Behinderungen zu vermeiden. Sie versuchen, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen auszuloten. Geeignete Ansatzpunkte sind das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Inklusionsvereinbarung. ■

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT EINFÜHREN

Initiieren Sie ein BEM

Arbeitgeber sind verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Mitarbeiter durchzuführen, die innerhalb eines Jahres insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, egal ob der Betroffene schwerbehindert ist oder nicht. Erinnern Sie bei Bedarf Ihren Arbeitgeber an diese Pflicht und regen Sie die Einführung des BEM im Betrieb oder in der Dienststelle an.

Suchen Sie den Dialog und Konsens

Um frühzeitig einer Gefährdung des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen entgegenzuwirken, soll sich der Arbeitgeber bei längerer Arbeitsunfähigkeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung setzen. Gemeinsam soll geklärt werden, mit welchen Leistungen und Hilfen die Arbeitsfähigkeit des betroffenen Mitarbeiters wiederhergestellt und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Hierfür sind die Zustimmung und Beteiligung des betroffenen Mitarbeiters notwendig.

Arbeiten Sie im BEM-Team mit

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement soll eine für alle Beteiligten verbindliche Vorgehensweise beschreiben und sich an den betrieblichen Gegebenheiten orientieren. Ein vorgeschriebenes Konzept für das BEM gibt es jedoch nicht. In kleinen und mittleren Betrieben reicht oft schon die gut strukturierte Umsetzung im Einzelfall aus. Bei größeren Unternehmen – ab etwa 200 Mitarbeitern – empfiehlt sich die Bildung eines BEM-Teams, das sowohl den Aufbau des Betrieblichen Eingliederungsmanagements organisiert, als auch die Einzelfallarbeit durchführt.

Beachten Sie im Einzelfall

Für die Einzelfallprüfung durch die Schwerbehindertenvertretung ist eine Prüfliste mit Fragen hilfreich:

- Liegt eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsplatz?
- Sind medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Kann die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes optimiert werden?
- Können die Arbeitsbelastungen minimiert werden, zum Beispiel durch organisatorische Veränderungen oder durch technische Verbesserungen?
- Gibt es Qualifizierungsbedarf?



Betriebsvereinbarung

Das Integrationsamt kann bei der Einführung des BEM beraten. Halten Sie die getroffenen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung fest! ■

INKLUSIONSVEREINBARUNG ABSCHLIESSEN

Nutzen Sie die Chance

Sie haben das Recht, eine Inklusionsvereinbarung zu initiieren. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und machen Sie ihn auf die Vorteile einer Inklusionsvereinbarung aufmerksam. Dazu gehören: realistische Einschätzung der Inklusionsziele, Überblick über Machbarkeit und Umsetzbarkeit, Rollenklarheit für das betriebliche Integrationsteam.

- Machen Sie sich schlau! Bevor Sie mit dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam in Verhandlungen treten, bereiten Sie sich gut vor. Besuchen Sie zum Beispiel einen Kurs des Integrationsamtes zum Abschluss der Inklusionsvereinbarung.
- Fragen Sie die schwerbehinderten Beschäftigten nach Ihren Vorstellungen und Wünschen. Nutzen Sie dazu auch die Schwerbehindertenversammlung.

Suchen Sie Verbündete

- Versuchen Sie zunächst, Ihre Verhandlungspartner davon zu überzeugen, dass eine Inklusionsvereinbarung sinnvoll ist.
- Überlegen Sie gemeinsam mit dem Integrationsteam, was in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle möglich ist. Gibt es bereits strukturelle Ansätze zur Inklusion behinderter Menschen? Welche Aktivitäten lassen sich ausbauen?



Verhandlungspartner überzeugen: mit Vorteilen für den ganzen Betrieb

- Legen Sie konkrete und realistische Ziele mit Zuständigkeiten und einen überschaubaren Zeitrahmen fest.
- Prüfen Sie in regelmäßigen Treffen mit dem Integrationsteam die Umsetzung der einzelnen Zielvereinbarungen.
- Beteiligen Sie die gesamte Belegschaft.
- Informieren Sie das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über den Abschluss der Inklusionsvereinbarung.

Lassen Sie sich beraten

Das Integrationsamt steht Ihnen in allen Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung. Außerdem unterstützt es Sie beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Auf Einladung beteiligen sich Mitarbeiter des Integrationsamtes beratend an den Verhandlungen. Sie moderieren und vermitteln bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den beiden Parteien.



Fortschreibung

Werten Sie die Ergebnisse regelmäßig aus. Es reicht, jährlich Ziele und Maßnahmen in der Inklusionsvereinbarung fortzuschreiben. ■

KÜNDIGUNGSSCHUTZ NUTZEN



Die Stellungnahme der SBV kann helfen, eine Lösung zu finden

Helfen Sie rechtzeitig

Wenn behinderte Menschen Schwierigkeiten mit Kollegen oder Vorgesetzten haben, ihre Arbeitsplätze von Umstrukturierungen betroffen sind oder ihre Arbeitsleistung massiv nachlässt, kann eine Kündigung drohen. Damit es nicht so weit kommt, ist Ihre Hilfe gefragt!

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt zu den schwerbehinderten Mitarbeitern auf – das hilft, Probleme oder Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen.
- Sprechen Sie auch mit den Kollegen der Betroffenen und versuchen Sie, eine Lösung für die Probleme zu finden. Möglicherweise verbessern Änderungen im Arbeitsablauf die Situation. Vielleicht ist auch ein klärendes Gespräch hilfreich.
- Nehmen Sie an Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates teil. Setzen Sie Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen auf die Tagesordnung, zum Beispiel wenn Umstrukturierungen im Betrieb geplant sind.

Beziehen Sie Stellung

Waren Ihre Bemühungen im Konfliktfall bislang erfolglos und stellt der Arbeitgeber einen Kündigungsantrag beim Integrationsamt, werden Sie noch einmal aktiv. Die Integrationsämter sind für den besonderen Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen zuständig und prüfen genau den Sachverhalt. Eine Kündigung wird nur dann wirksam, wenn die Zustimmung des Integrationsamtes vorliegt. Um zu einem aussagekräftigen Urteil zu kommen, ist auch Ihre Stellungnahme erforderlich. Sie kann helfen, doch noch eine Lösung zu finden!



Unwirksamkeitsklausel

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam. ■

Formulieren Sie eine Stellungnahme

Orientieren Sie sich bei Ihrer Stellungnahme an der folgenden Gliederung:

Einleitung

- Informationen über den schwerbehinderten Beschäftigten und über den Betrieb oder die Dienststelle

Hauptteil

- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
 - Sachverhalt aus Sicht des Betroffenen und aus Ihrer Sicht
 - Hilfen zur Abwendung der Kündigung
 - Bisherige präventive Maßnahmen
- Schluss
- Abschließende Beurteilung/Fazit

Gehen Sie darauf konkret ein:

- Fähigkeiten und Vorstellungen des Betroffenen
- Soziale Lage des Betroffenen
- Schwierigkeiten am Arbeitsplatz
- Zusammenhang zwischen Kündigungsgrund und Behinderung
- Bisherige Bemühungen des Betriebes, die Entlassung abzuwenden
- Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Eventuelle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung, zum Beispiel durch Änderung der Aufgaben
- Erfüllung der Beschäftigungsquote

DAS INTEGRATIONSAMT



Orientierung

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist zweifelsohne anspruchsvoll: Es verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeits-einsatz sowie besondere persönliche Qualitäten. Doch Sie sind nicht allein: Mit dem Integrationsamt haben Sie einen kompetenten und zuverlässigen Partner an Ihrer Seite!

- Ein starker Partner
- Leistungsübersicht
- BIH Medien
- Internet und Kurse ■

Foto: Frank Schuppelius

EIN STARKER PARTNER

Wir vermitteln Wissen

Die Integrationsämter unterstützen die Schwerbehindertenvertretung durch Kurse und Informationsveranstaltungen, Publikationen sowie Angebote im Internet. Denn das notwendige Fachwissen wie auch die Fähigkeit und die Motivation, diese Kenntnisse anzuwenden, sind Voraussetzungen für den Erfolg als Schwerbehindertenvertretung. Genauso wichtig ist ein guter Kontakt zum Arbeitgeber.

Um Arbeitgeber zu motivieren, die Schwerbehindertenvertretung wie gesetzlich vorgeschrieben einzubinden, klären wir sie über Aufgaben, Rechte und Pflichten des Amtes auf. Außerdem unterstützen wir die Schwerbehindertenvertretung, wenn es um die Einhaltung der für ihre Arbeit wesentlichen Vorschriften geht.

Wir vermitteln Kontakte

Anders als der Betriebs- und Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Kollegialorgan, sondern alleine oder mit stellvertretendem Mitglied tätig. Dies birgt die Gefahr, zum Einzelkämpfer zu werden. Hier bieten die Integrationsämter über ihre Kurse und sonstigen Veranstaltungen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu anderen Vertrauensleuten. Gleichzeitig unterstützen sie Netzwerke von Schwerbehindertenvertretungen.

Wir vermitteln bei Konflikten

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen, zu beteiligen. Die Integrationsämter treten dafür ein und beraten Arbeitgeber dahingehend, diese rechtliche Regelung – auch in ihrem eigenen Interesse – weit auszulegen und die Schwerbehindertenvertretung möglichst umfassend zu beteiligen. Im Konfliktfall, bei unterschiedlichen Standpunkten, gegensätzlichen Interessen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung können die Integrationsämter vermitteln.

Die Mühe lohnt sich!

Viele Schwerbehindertenvertretungen machen die Erfahrung: Wir bewegen etwas! Sie nutzen ihren Gestaltungsspielraum und erleben ihr Amt als eine sinnvolle Aufgabe. Die damit verbundene Verantwortung, die Erfahrung im Umgang mit Menschen und Krisensituationen sowie die fachlichen Herausforderungen – all dies schätzen viele Schwerbehindertenvertretungen auch als Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Nicht zuletzt ist das positive Feedback der Kolleginnen und Kollegen für Vertrauenspersonen immer wieder Ansporn, sich für die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten stark zu machen.



Foto: iStockphoto

Positives Feedback ist Ansporn

LEISTUNGSÜBERSICHT



BIH MEDIEN

Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Die Schriften stehen als barrierefreie PDF-Dateien zum Download zur Verfügung: www.integrationsaemter.de/publikationen. Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt: www.integrationsaemter.de/kontakt



ZB Behinderung & Beruf **Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr**

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



ABC Behinderung & Beruf **Schwerbehinderte Menschen beschäftigen**

- Fachlexikon mit über 300 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen



ZB SPEZIAL **Themenhefte**

- Was heißt hier behindert?
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

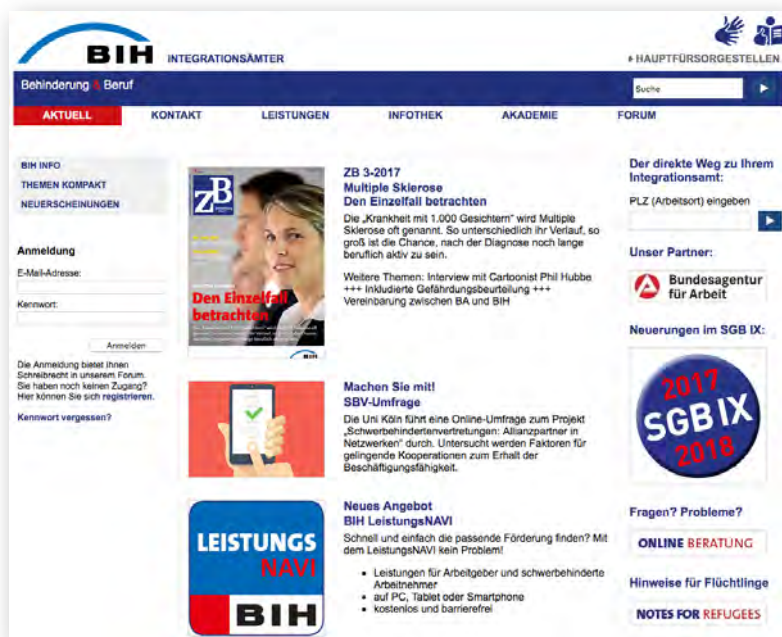
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Das neue SGB IX



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

Mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht:

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



Das Online-Angebot der Integrationsämter

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

www.integrationsaemter.de



BIH LeistungsNavi Web-App

- Förderung individuell ermitteln
- Welche Leistungen kommen infrage?
- Sind die Voraussetzungen erfüllt?
- Wo und wie wird der Antrag gestellt?

www.leistungsnavi.de

KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:

Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Es führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:

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

Seminare und Informationsveranstaltungen:

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

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

IMPRESSUM

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

SBV Guide
Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

Stand: September 2017

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, c/o LVR-Integrationsamt, 50663 Köln, Telefon: 0221 809-5390, Fax: 0221 8284-1605, E-Mail: bih@integrationsaemter.de

Verlag: Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden. Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin: Dorothea Gharibian.

Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

Gestaltung: Atelier Stepp, Speyer

Titelfoto: Wolfgang Schmidt

Barrierefreie PDF-Datei: Karin Seitz, Christopher Schmitz

Herstellung: Alexandra Koch

Druck: Druckhaus Kaufmann, Raiffeisenstraße 29, 77933 Lahr

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

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

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

Editorische Notiz

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Ihr Partner

bei Fragen zu Behinderung und Beruf



- **Geschäftsstelle der BIH**
Bundesarbeitsgemeinschaft
der Integrationsämter und
Hauptfürsorgestellen
c/o LVR-Integrationsamt
50663 Köln
- **Integrationsämter**
- **Zweigstellen /
Regionalstandorte**