

SBV Guide

Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

Spezial



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, ist dies eine große Herausforderung!

Der SBV Guide ist ein Praxisleitfaden für Ihre Arbeit als 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 Amts 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.



Grundlagen



Tipp



Kontakt

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
6	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

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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung in Ihrem Betrieb.



Auf die erstmals gewählte SBV warten neue und vielfältige Aufgaben.

Richten Sie Ihr „Büro“ ein

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung 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 Personalrats mitnutzen. 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

Beschaffen Sie sich Fachliteratur und Infomaterial

Eine Grundausrüstung an Fachliteratur besteht aus:

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweis-verordnung (SchwbAwV)
- Wahlordnung Schwerbehinderten-vertretungen (SchwbVVO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Personalvertretungs-gesetz (PersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozial-gesetzbuch IX
- Zeitschrift „br Behindertenrecht“
- Fachzeitschrift **ZB Behinderung & Beruf**, jetzt im Digital Abo unter [→ zb-magazin.de](https://zb-magazin.de)
- Weitere Schriften der Integrations-ämter (siehe Seite 28)

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

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamts
[→ bih.de/integrationsaemter > kontakt](https://bih.de/integrationsaemter)
- Fachlexikon **ABC Behinderung & Beruf** ([→ bih.de](https://bih.de) > *Fachlexikon*)
- [→ bmas.de](https://bmas.de)
- [→ rehadat.de](https://rehadat.de)

Lernen Sie die Mitarbeiter mit Behinderung kennen

Als Grundlage eignet sich das Ver-zeichnis der Menschen mit Schwerbe-hinderung, 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 Ihre 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 Erinnerungsfunk-tion) an und tragen Sie folgende Termine ein:

- SBV-Sprechstunde
- Treffen des betrieblichen Inklusionsteams
- Betriebsrats- oder Personalrats-sitzungen
- Gegebenenfalls Ausschusssitzungen
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (zum Beispiel monatlich oder vierteljährlich)
- Versammlung schwerbehinderter Menschen
- Gegebenenfalls Beiträge für die Mit-arbeiter- oder Betriebsratszeitung
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre Schreib-tischarbeit)

Durch regelmäßige Termine die Arbeit strukturieren.



Foto: Shutterstock/Pina Child



Freistellung

In Betrieben und Dienststellen mit mindestens 100 Beschäf-tigten mit Schwerbehinderung kann die SBV verlangen, für ihre Tätigkeit freigestellt zu werden.

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, online eingesehen oder als PDF heruntergeladen werden unter:

→ bih.de/integrationsaemter > Kurse

Bleiben Sie auf dem Laufenden

Informieren Sie sich regelmäßig, zum Beispiel im Magazin **ZB Behinderung & Beruf**. Es enthält ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema, Interviews, Reportagen, aktuelle Rechtsprechung, Nachrichten, Medientipps und vieles mehr. Die **Online-Ausgabe** des Magazins finden Sie im Internet unter:

→ zb-magazin.de



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, das Online-Fachlexikon **ABC Behinderung & Beruf** und vieles mehr. Über den Internetauftritt haben Sie auch Zugang zu aktuellen Themen, Urteilen oder Umfragen. Schauen Sie doch mal rein:

→ bih.de/integrationsaemter

Registrieren Sie sich im Expertenforum

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 Expertenforum der BIH werden Ihre Fragen von Mitarbeitern der Integrationsämter beantwortet – schnell und kompetent. Dazu ist lediglich eine einmalige kostenfreie Registrierung erforderlich:

→ bih.de/integrationsaemter > Online-Expertenforum



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.

ZUSAMMENARBEIT GESTALTEN

Innerbetriebliches Team bilden

Betriebliches Inklusionsteam

Zusammen mit einem Mitglied des Betriebs- oder Personalrats und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers bildet die Schwerbehindertenvertretung das betriebliche Inklusionsteam. In diese Arbeitsgruppe können auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und weitere Personen miteinbezogen werden. Das betriebliche Inklusionsteam tagt entweder regelmäßig oder 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung 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 Staffellung 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 von Menschen mit Schwerbehinderung einsetzen. Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats 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 Menschen mit Schwerbehinderung 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

Wenn mehr als 100 Beschäftigte mit Schwerbehinderung betreut werden, kann die Schwerbehindertenvertretung ihren Stellvertreter in die laufende Betreuungsarbeit miteinbeziehen und ihm zum Beispiel die Betreuung der Menschen mit Behinderungen aus einem bestimmten Betriebsteil übertragen.

Außerbetriebliche Partner einbinden

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 Integrationsamts sind die fachliche Beratung und die finanzielle Förderung von Arbeitgebern und Menschen mit Schwerbehinderung. In Bayern, Berlin, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland werden die Aufgaben des Integrationsamts vom Inklusionsamt wahrgenommen.

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

Agentur für Arbeit Die Agentur für Arbeit fördert – zum Beispiel mit Lohnkostenzuschüssen – die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Rentenversicherung Zu den Leistungen gehören die Zahlung von Renten bei der Minderung der Erwerbsfähigkeit, das Erbringen von Leistungen zur beruflichen Rehabilitation sowie Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben und insbesondere bei der Wiedereingliederung.

Integrationsfachdienst Er arbeitet im Auftrag des Integrationsamts und auch der Rehabilitationsträger. Der Integrationsfachdienst berät und begleitet Menschen mit Schwerbehinderung mit besonderem psychosozia-

len 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.

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber Sie arbeiten im Auftrag des Integrationsamtes. Die Ansprechstellen informieren und beraten den Arbeitgeber – auch gerne vor Ort – umfassend über die zu der betrieblichen Situation passenden Leistungen, klären die infrage kommenden Leistungen für den Arbeitgeber ab mit dem Integrationsamt oder den Rehabilitationsträgern ab und unterstützen bei der Beantragung.

Die SBV pflegt ein Netzwerk von Kontakten – innerhalb und außerhalb des Betriebs.



Foto: Shutterstock/Girts Rugelis



Kontakt

Die Kontaktdaten der Integrationsämter, Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und Integrationsfachdienste sind im Internet abrufbar. Über die Postleitzahl des Arbeitsorts lässt sich die zuständige Stelle direkt ermitteln. Schauen Sie unter

→ bih.de/integrationsaemter
 > **Kontakt**

2

ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN UND SCHAFFEN



Orientierung

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie dazu beitragen, dass mehr Menschen mit Behinderung 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

FREIE ARBEITSPLÄTZE BESETZEN

Verschaffen Sie sich einen Überblick

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

- Stellen Sie fest, welche Tätigkeiten Menschen mit Schwerbehinderung bereits übernehmen und wo sie sonst 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 (siehe Seite 23).

Sammeln Sie Argumente

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

- Menschen mit Schwerbehinderung können, am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, so leistungsfähig sein wie Beschäftigte ohne Behinderung.
- Es gilt, Stärken zu stärken und nicht Schwächen zu suchen.
- Dem Betrieb werden unproduktive Kosten erspart (Ausgleichsabgabe!).
- Arbeitgeber von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung 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.
- Beschäftigte können Leistungen zur beruflichen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Wiedereingliederung erhalten.



Mit konkreten Ideen und ausgearbeiteten Vorschlägen den Arbeitgeber überzeugen.

Unterstützen Sie Ihren Arbeitgeber

Erinnern Sie Ihren Arbeitgeber – wenn nötig – daran, dass er verpflichtet ist zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze im Betrieb mit Menschen mit Schwerbehinderung 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!

Entkräften Sie Vorurteile

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

Beschäftigte mit Behinderung 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 Menschen ohne Behinderung zu.

... werde man nicht mehr los.

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

... hätten nicht die gefragte Qualifikation.

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

... seien öfter und länger krank.

Menschen mit Schwerbehinderung sind in der Regel nicht häufiger krank als Menschen ohne Behinderung. Fragen Sie die Personalabteilung nach ihren Erfahrungen!

Nehmen Sie an Sitzungen des Betriebsrats teil

- Machen Sie in den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Behinderung. 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 beziehungsweise neu zu besetzenden Stellen verlangt werden.
- Klären Sie mit dem Betriebsarzt, welche behinderungsbedingten Einschränkungen sich wie an diesem Arbeitsplatz auswirken.

Arbeitsplatzbesichtigung:
Welche Fähigkeiten werden verlangt?



AM EINSTELLUNGSVERFAHREN TEILNEHMEN

Erwägen Sie Umsetzungen

- Überlegen Sie, ob eine Person mit Schwerbehinderung an dem freien Arbeitsplatz tätig werden könnte. (Den ursprünglichen Arbeitsplatz wieder mit einem Menschen mit Schwerbehinderung 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 Integrationsamts auf und klären Sie, ob der Arbeitsplatz behinderungsge- recht gestaltet werden kann.

Prüfen Sie Stellen- ausschreibungen

- Weisen Sie Ihren Arbeitgeber und die Personalabteilung konkret da- rauf hin, dass Ausschreibungen auch Menschen mit Schwerbehinderung ansprechen können.
- Vorschläge der Agentur für Arbeit oder der Integrationsfachdienste sind ebenfalls zu berücksichtigen.
- Schlagen Sie vor, Bewerbungsunter- lagen von Menschen mit Schwer- behinderung einzubehalten, wenn der Bewerber damit einverstanden ist. Vielleicht entsprechen seine Fähigkeiten den Anforderungen einer später frei werdenden Stelle.

Aufgabe der SBV: Bewerber mit Schwerbehin- derung vor Benachteiligung schützen.

Lesen Sie die Bewerbungen

- Machen Sie sich über die Qualifika- tion und Fähigkeiten der Bewerber mit Schwerbehinderung ein Bild.
- Besprechen Sie die Bewerbung mit dem Arbeitgeber. (Er muss Sie über jede externe und interne Bewerbung eines Menschen mit Schwerbehin- derung informieren.)
- Beraten Sie Ihren Arbeitgeber über technische und finanzielle Hilfen, weisen Sie ihn auch auf Beratungs- angebote des Integrationsamts und der Agentur für Arbeit hin.

Nehmen Sie Stellung

- Nehmen Sie an den Bewerbungs- gesprächen mit Menschen mit Schwerbehinderung teil, wenn der Bewerber mit Ihrer Anwesenheit einverstanden ist. Hat in der Vor- stellungsrunde ein Bewerber eine Schwerbehinderung oder ist gleich- gestellt, dann nehmen Sie an allen Gesprächen teil, um eine fundierte Einschätzung abgeben zu können.
- Teilen Sie Ihre Stellungnahme zur Eignung von Bewerbern mit Schwer- behinderung dem Betriebs- oder Personalrat mit. Er kann sein Veto einlegen, wenn ein Bewerber ohne Behinderung einem Menschen mit Schwerbehinderung bei gleicher Qualifikation vorgezogen wird.



Fotos: Shutterstock/Prasmanster, fizkes

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 Lauf ihres Berufslebens eine Behinderung erwerben.

Die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und der Agenturen für Arbeit bieten Hilfestellung. Bei ihnen sind Sie in allen technisch-organisatorischen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung 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 junger Menschen mit Behinderung. Bei außergewöhnlichen Belastungen sorgt es für einen finanziellen Ausgleich. Informieren Sie

Ihren Arbeitgeber über diese Fördermöglichkeiten und laden Sie dazu einen Vertreter der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ein.

Begleiten Sie die Einarbeitung

Unterstützung bei der Einarbeitung ist möglich, wenn ein Mensch mit Schwerbehinderung 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 Beschäftigten mit Behinderung 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 Mensch mit Schwerbehinderung 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, Menschen mit Schwerbehinderung und das betriebliche Inklusionsteam. 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:

→ bih.de/integrationsamt.de
> Kontakt

JUNGE MENSCHEN AUSBILDEN UND BESCHÄFTIGEN



Foto: Shutterstock/ALPA PROD

Betriebliche Praktika sind wichtige Türöffner in Ausbildung und Beschäftigung.

Stoßen Sie Kooperationen an

Betriebe haben eine besondere Verantwortung, Jugendlichen mit Behinderung den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Mit Kooperationen und Netzwerken kann ihre Inklusion gezielt vorbereitet werden. Initiieren Sie Partnerschaften oder Partnerschaften mit Schulen, konkrete Kooperationen mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung 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 regelmäßige 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 Jugendliche mit Behinderung 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 Menschen mit Behinderung? Loten Sie die Möglichkeiten einer Partnerschaft oder Kooperation aus!

Informieren Sie über die Unterstützte Beschäftigung

Eine Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung von Menschen mit Behinderung und mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts. 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 von Jugendlichen mit Behinderung. 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 von Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung 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 zudem, 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.



Antrag

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

Informieren Sie über Hilfen

Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben bieten die Integrationsämter eine Reihe von Leistungen an. Menschen mit Schwerbehinderung erhalten finanzielle wie auch persönliche Unterstützung. Arbeitgeber werden in allen Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung gibt es außerdem sogenannte Nachteilsausgleiche. Das sind besondere Rechte und Hilfen wie Steuerbegünstigungen oder Prüfungsmodifikationen.

Helfen Sie bei Gleichstellung weiter

Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können von ihrer zuständigen Agentur für Arbeit Menschen mit Schwerbehinderung 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 Menschen mit Schwerbehinderung zustehen. Der Antrag kann formlos gestellt werden.



Gleichstellung

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



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 Kollegen mit Behinderung 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 Integrationsamts.
- Informieren Sie Ihren Arbeitgeber ebenfalls über seine Pflichten, wie etwa die Beteiligung der Schwer-

behindertenvertretung bei Einstellungen. Bieten Sie ihm Ihre aktive Mitarbeit an.

Vermitteln Sie bei Konflikten!

Schwierigkeiten zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung, Vorgesetzten oder Arbeitgebern können viele Gründe haben:

Leistungseinschränkungen: Die Kollegen beklagen sich, dass sie für einen Beschäftigten mit Schwerbehinderung 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 oder der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber beraten!

Fehlzeiten: Der Kollege mit Schwerbehinderung 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 empfinden die Sonderregelungen für Menschen mit Schwerbehinderung als ungerecht. Klären Sie mit den Kollegen, dass Sonderregelungen dazu dienen, die behinderungsbedingten Nachteile Beschäftigter mit Schwerbehinderung auszugleichen. Betroffene sollen damit in die Lage versetzt werden, ihre betrieblichen Aufgaben zu erfüllen. Außerdem können von einigen Hilfen auch die Kollegen ohne Behinderung 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 Versammlung schwer- behinderter Menschen ein

Mindestens einmal im Jahr können Sie die Beschäftigten mit Schwerbehinderung des Betriebs über Ihre Arbeit, wichtige Gesetzesänderungen oder Maßnahmen des Betriebs informieren, zum Beispiel im Rahmen einer Versammlung. Die Aufgabe Ihres Arbeitgebers ist es, Ihnen dazu einen geeigneten Raum zur Verfügung zu stellen.

So bereiten Sie eine Versammlung schwerbehinderter Menschen vor:

- Termin festlegen und mit Arbeitgeber abstimmen
- Geeigneten Raum reservieren
- Tagesordnung planen
Beachten Sie: nicht zu viele Punkte! Der Schwerpunkt liegt auf Ihrem Bericht und auf dem des Arbeitgebers.
- Der Arbeitgeber berichtet in der Versammlung zur Situation der Beschäftigten mit Behinderung im Betrieb/in der Dienststelle.
- 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 Versammlung schwerbehinderter Menschen 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 Vortrags mit dem Referenten ab.
- Verschiedenes und Schlusswort

Dauer der einzelnen Tagesordnungspunkte: maximal 20 Minuten.



Ergebnisse

Informieren Sie nach der Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle über Ergebnisse, die für alle Beschäftigten wichtig sind.

Erstellen Sie einen Tätigkeitsbericht

Für die Versammlung schwerbehinderter Menschen bereiten Sie einen Tätigkeitsbericht vor. Dieser sollte folgende Punkte enthalten:

- Statistische Angaben aus dem Betrieb (zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung, Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte, Förderung durch das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit) stimmen Sie mit dem Arbeitgeber ab.
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber und dem Inklusionsteam (zum Beispiel Erfolge oder Schwierigkeiten in Teilbereichen)
- Kontakte zu Kollegen mit Schwerbehinderung (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

4

MITWIRKEN UND AKTIV WERDEN



Orientierung

In allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung 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

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.



Fachlicher Rat

Laden Sie den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamts 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 Integrationsamts hin.

Fördern Sie Prävention

Machen Sie auf den Nutzen der Prävention auch für Mitarbeiter ohne Behinderung aufmerksam.

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

Es ist für alle Beteiligten von Vorteil, wenn Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und präventive Maßnahmen ergriffen werden.

Nehmen Sie am Arbeitsschutzausschuss teil

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

Damit die Schwerbehindertenvertretung die Interessen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung 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 eine Schwerbehinderung hat oder nicht. Erinnern Sie bei Bedarf Ihren Arbeitgeber an diese Pflicht und regen Sie die Einführung von 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.

Betrachten Sie den 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: realistische Einschätzung der Inklusionsziele, Überblick über Machbarkeit und Umsetzbarkeit, Rollenklarheit für das betriebliche Inklusionsteam.

- Machen Sie sich schlau! Bevor Sie mit dem Arbeitgeber und dem Inklusionsteam in Verhandlungen treten, bereiten Sie sich gut vor. Besuchen Sie zum Beispiel einen Kurs des Integrationsamts zum Abschluss der Inklusionsvereinbarung.
- Fragen Sie die Beschäftigten mit Schwerbehinderung nach ihren Vorstellungen und Wünschen. Nutzen Sie dazu auch die Versammlung schwerbehinderter Menschen.

Suchen Sie Verbündete

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



Foto: Shutterstock/Matej Kastelic

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 Inklusionsteam 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 von Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung. Außerdem unterstützt es Sie beim Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Auf Einladung beteiligen sich Mitarbeiter des Integrationsamts beratend an den Verhandlungen.



Auswertung

Analysieren Sie die Ergebnisse von Maßnahmen regelmäßig. Es reicht, jährlich Ziele und Maßnahmen in der Inklusionsvereinbarung anzupassen oder zu ergänzen.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ NUTZEN

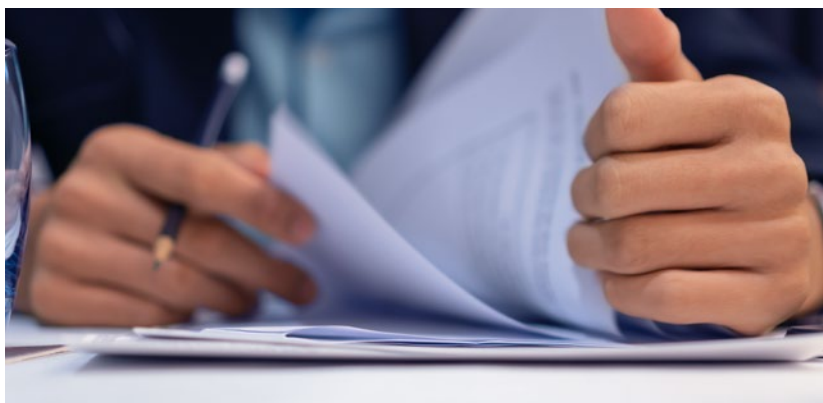


Foto: Shutterstock/Amolaw

Die Stellungnahme der SBV kann helfen, eine Lösung zu finden.

Helfen Sie rechtzeitig

Wenn Menschen mit Behinderung Schwierigkeiten mit Kollegen oder einer Führungskraft haben, der Arbeitsplatz von Umstrukturierungen betroffen ist oder die Arbeitsleistung massiv nachlässt, kann eine Kündigung drohen. Damit es nicht so weit kommt, ist Ihre Hilfe gefragt!

- Nehmen Sie regelmäßig Kontakt zu den Mitarbeitern mit Schwerbehinderung auf – das hilft, Probleme oder Konflikte rechtzeitig wahrzunehmen.
- Sprechen Sie auch mit den Kollegen des 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 Personalrats teil. Setzen Sie Angelegenheiten der Menschen mit Schwerbehinderung 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 für Menschen mit Schwerbehinderung zuständig und prüfen genau den Sachverhalt. Eine Kündigung wird nur dann wirksam, wenn die Zustimmung des Integrationsamts 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 Menschen mit Schwerbehinderung, 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung und über den Betrieb/die Dienststelle

Hauptteil

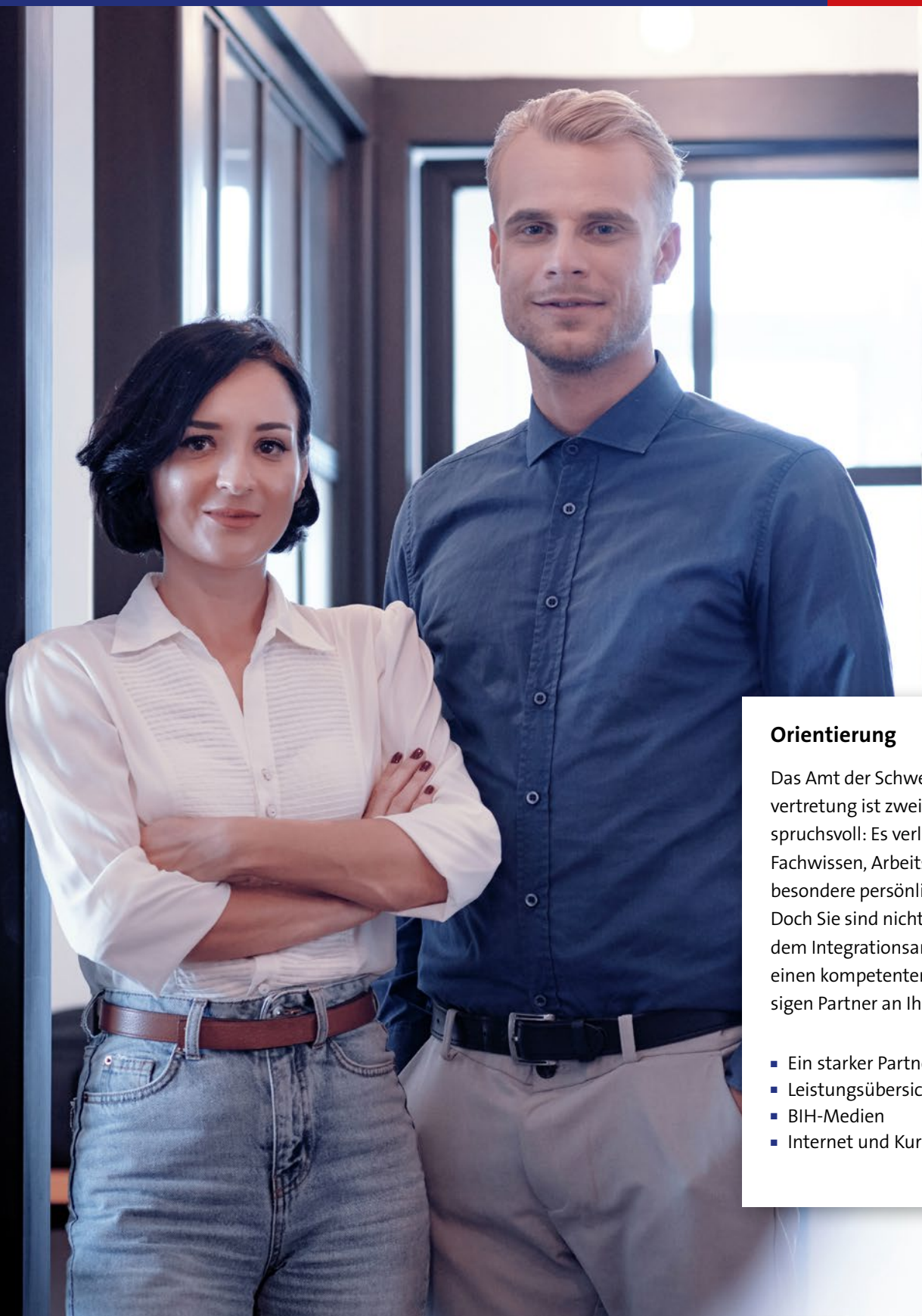
- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
- Sachverhalt aus Sicht des Betroffenen und aus Ihrer Sicht
- Hilfen zur Abwendung der Kündigung
- Bisherige präventive Maßnahmen

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 Betriebs, die Entlassung abzuwenden
- Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Eventuelle Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung, zum Beispiel durch Änderung der Aufgaben
- Erfüllung der Beschäftigungsquote



Orientierung

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist zweifelsohne anspruchsvoll: Es verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeitseinsatz 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

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 Amts 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 allein oder mit stellvertretendem Mitglied tätig. Dies birgt die Gefahr, zum Einzelkämpfer zu werden. Hier bieten die Integrationsämter über ihre Kurse und sonstigen Veranstaltungen Möglichkeiten zum Austausch und Kontakt mit anderen Vertrauensleuten. Gleichzeitig unterstützen sie Netzwerke von Schwerbehindertenvertretungen.

Wir vermitteln bei Konflikten

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung einzeln oder als Gruppe betreffen, zu beteiligen. Die Integrationsämter treten dafür ein und beraten Arbeitgeber dahin gehend, 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 Beschäftigten mit Schwerbehinderung starkzumachen.

Positives
Feedback ist
Ansporn.



Foto: Shutterstock/Suteren

LEISTUNGSÜBERSICHT



Der Herausgeber dieser Schriften ist die **BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.** Die Broschüren stehen online als barrierefreie PDF-Dateien zum Download zur Verfügung unter → bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen* und sind auch bei Ihrem Integrationsamt erhältlich: bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*



ZB Behinderung & Beruf

Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise
- Ab 2023 als Digitalmagazin, siehe Seite 30



ZB Recht

Sozialgesetzbuch IX

Mit folgenden Verordnungen:

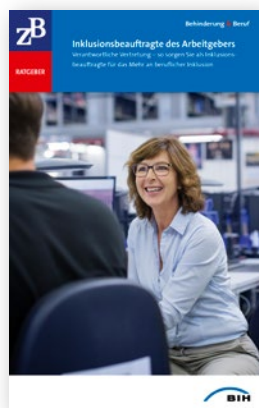
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)



ZB Spezial

Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen
- Die Schwerbehindertenvertretung



ZB Ratgeber

Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamts
- Nachteilsausgleiche
- Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers



ZB info

Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Leistungen im Überblick
- Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:

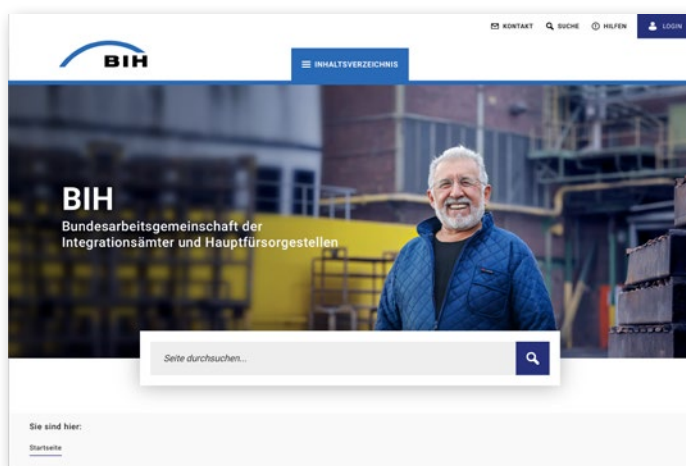
→ bih.de/integrationsaemter > *Medien und Publikationen* > *Publikationen*



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:

→ bih.de/integrationsaemter > *Kontakt*





Das Online-Angebot der Integrationsämter

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

→ bih.de



DAS WAR'S.



Dies ist sie, die letzte ZB Printausgabe, weiter geht's im Netz, unter: zb-magazin.de. Sie wollen in Zukunft keine Ausgabe mehr verpassen? Dann melden Sie sich hier für die kostenfreie **digitale ZB-Abo-Info** an.



KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm.

Grundkurs:

Der dreitägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er 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 Amts. 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 Integrationsamts finden Sie unter:

→ bih.de/integrationsaemter > Kurse



IMPRESSUM

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

SBV Guide
Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

Stand: November 2022

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

Verlag: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Redaktion: Carola Fischer (verantwortlich für den Herausgeber), Simone Königs (verantwortlich für den Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: shutterstock/fizkes

Druck: Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, schaffrath.de

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V.

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

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

Editorischer Hinweis: Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwandten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen. Die Bezeichnung „Integrationsämter“ schließt auch die Inklusionsämter mit ein, die in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Berlin und im Saarland die Aufgaben der Integrationsämter wahrnehmen.

Ihr Partner bei Fragen zu Behinderung und Beruf

