

Wegweiser SGB IX

Teil 2 Schwerbehindertenrecht

Aufgaben, Rechte und Pflichten im Überblick

Schwerbehinderten-
vertretung

Betriebs- und
Personalrat

Arbeitgeber

Schwerbehinderte
Menschen



Unser Wegweiser soll die tägliche Arbeit erleichtern. Er bietet einen schnellen Zugriff auf die relevanten Regelungen.

Wegweiser SGB IX

Teil 2 Schwerbehindertenrecht

Aufgaben, Rechte und Pflichten im Überblick

Die Inklusion als gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen in Ausbildung und Beruf ist das selbstverständliche Ziel. Das Schwerbehindertenrecht – SGB IX Teil 2 – bietet den Akteuren im Betrieb die rechtliche Grundlage. Für sie ist es wichtig, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten zu kennen, um sie begründet und mit Erfolg wahrnehmen zu können.

Diese **ZB info** bietet einen schnellen Zugriff auf die relevanten Regelungen. Bei der Arbeit im betrieblichen Integrationsteam, bei der Unterstützung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz, bei Sitzungen und Verhandlungen schafft es Sicherheit, wenn bei Bedarf die richtige Stelle im SGB IX direkt zur Hand ist.

Unser Wegweiser soll die tägliche Arbeit erleichtern. Er zeigt nicht jedes rechtliche Detail, sondern konzentriert sich auf das, was in der Praxis wichtig ist. Der gesetzliche Rahmen ist dabei nicht als starre Grenze zu verstehen, sondern sollte als Handlungsspielraum genutzt werden. Das SGB IX enthält die gesicherten Mindeststandards. Bei einer guten Kooperation im Betrieb kann oft ein Mehr auf freiwilliger Basis erreicht und vereinbart werden.

Impressum

ZB info
Wegweiser SGB IX
Teil 2 Schwerbehindertenrecht

Redaktionsschluss: Februar 2013
Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Verlag, Herstellung, Vertrieb:
Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54,
65183 Wiesbaden, Telefon: 0611-9030-323.
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die
Verlagsanschrift ist zugleich auch
ladungsfähige Anschrift für die im
Impressum genannten Verantwortlichen
und Vertretungsberechtigten.

Redaktion: Karin Fankhaenel (LVR, Mitglied im BIH Vorstand, verantwortlich für den Herausgeber), Carola Fischer (LVR, Autorin), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Ulrich Jakob Hofmann
Technische Herstellung: Alexandra Koch
Fotos: fotolia ©Do Ra, iStockphoto Yuri Arcus S. 5
Auflage: 280.000
Layout: Atelier Stepp, Speyer
Druck: Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg



Schwerbehindertenvertretung



Amt und Ausstattung	
Amtsführung unentgeltlich als Ehrenamt	§ 96 Abs. 1
Ausübung des Amtes darf nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden	§ 96 Abs. 2
Gleiche persönliche Rechtsstellung wie Betriebsrat / Personalrat (insbesondere Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz)	§ 96 Abs. 3
Befreiung von beruflichen Tätigkeiten , wenn für die Aufgaben erforderlich <ul style="list-style-type: none"> ▶ Freistellung bei mindestens 200 schwerbehinderten Beschäftigten ▶ keine Gehaltskürzung ▶ Schulungsanspruch für Schwerbehindertenvertretung und stellvertretendes Mitglied ▶ Gleichstellung stellvertretendes Mitglied 	§ 96 Abs. 4
Arbeitszeitausgleich	§ 96 Abs. 6
Kostenübernahme durch den Arbeitgeber	§ 96 Abs. 8
Mitbenutzung Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf von Betriebsrat / Personalrat, soweit nicht eigene Räume zur Verfügung stehen	§ 96 Abs. 9

Aufgaben	
Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern und ihre Interessen vertreten <ul style="list-style-type: none"> ▶ Überwachen, dass die geltenden Rechte für schwerbehinderte Menschen im Betrieb / in der Verwaltung erfüllt werden ▶ Maßnahmen und Hilfen für schwerbehinderte Menschen bei den zuständigen Stellen beantragen (vor allem Prävention) ▶ Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen aufgreifen, prüfen und auf eine Erledigung hinwirken ▶ Unterstützung bei Anträgen zur Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung 	§ 95 Abs. 1 i.V.m. §§ 71 / 72 / 81 / 84
Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern, hinwirken auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes , technisch und organisatorisch	§ 81 Abs. 1 i.V.m. § 81 Abs. 4
Durchführung der Versammlung schwerbehinderter Menschen	§ 95 Abs. 6
Verhandlungen / Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Abs. 1



Schwerbehindertenvertretung



SGB IX

Aufgaben

Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement: Beteiligung bei den Verfahren, **Überwachung** der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers

§ 84 Abs. 2
§ 84 Abs. 2 Satz 7
i.V.m. § 95 Abs. 1

Verhandlung mit Arbeitgeber und Betriebsrat / Personalrat über die **Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen**

§ 72 Abs. 2 Satz 2

Zusammenarbeit

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

§ 99 Abs. 1

Verschwiegenheit

§ 96 Abs. 7 / § 155

Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend, **Anhörung vor einer Entscheidung**

§ 95 Abs. 2

Beteiligung am Verfahren zur **Einstellung schwerbehinderter Menschen** nach § 81 Abs. 1 SGB IX, z.B.

§ 95 Abs. 2 Satz 3
i.V.m. § 81 Abs. 1

- ▶ Unterrichtung über **Vermittlungsvorschläge** der Agentur für Arbeit
- ▶ Einsicht in alle **Bewerbungsunterlagen**
- ▶ Teilnahme an **Vorstellungsgesprächen**

§ 95 Abs. 2 Satz 4
§ 95 Abs. 2 Satz 3
§ 95 Abs. 2 Satz 3

Einsicht in Personalakte auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten

§ 95 Abs. 3

Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im **Kündigungsschutzverfahren**

§ 87 Abs. 2

Teilnahme- und Rederecht bei Betriebs- / Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen, für die die Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser nicht angehört

§ 95 Abs. 8

Beratende Teilnahme an allen **Sitzungen des Betriebsrates / Personalrates** und deren Ausschüssen, Vorschlagsrecht für die **Tagesordnung**

§ 95 Abs. 4

Das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen (MVG / MAVO) kann abweichende Regelungen enthalten

Teilnahmerecht an regelmäßigen **Besprechungen des Betriebsrates / Personalrates mit dem Arbeitgeber**

§ 95 Abs. 5


Monats- / Vierteljahresgespräch i.S.v. § 74 Abs. 1 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz, § 40 Abs. 1 BPersVG / Bundespersonalvertretungsgesetz; siehe auch geltende Landespersonalvertretungsgesetze / LPersVG

Aussetzung einer Entscheidung des Arbeitgebers oder eines Beschlusses des Betriebsrates / Personalrates

§ 95 Abs. 2 Satz 2
§ 95 Abs. 4



Betriebs- und Personalrat

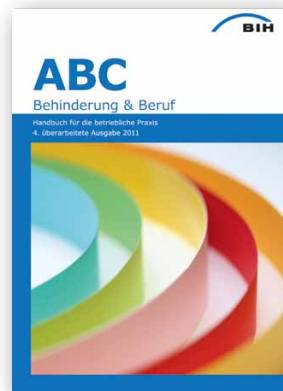
	 SGB IX
Aufgaben Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich der Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten Siehe auch Mitbestimmungsrechte bei Auswahlkriterien und personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 95 und 99 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz	§ 93 i.V.m. §§ 71 / 72 / 81 / 84
Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern, hinwirken auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes , technisch und organisatorisch Siehe auch § 80 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz, § 68 BPersVG / Bundespersonalvertretungsgesetz sowie Landespersonalvertretungsgesetze / LPersVG	§ 81 Abs. 1 i.V.m. § 81 Abs. 4
Verhandlungen / Abschluss einer Integrationsvereinbarung	§ 83 Abs. 1 Satz 1 / 3
Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement: Beteiligung bei den Verfahren, Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers	§ 84 Abs. 1 / 2 § 84 Abs. 2 Satz 7
Verhandlung mit Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung über die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen	§ 72 Abs. 2 Satz 2
Vertrauensvolle Zusammenarbeit	§ 99 Abs. 1
Hinwirken auf Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung	§ 93



Seminarangebot zum Schwerbehindertenrecht

Die Integrationsämter bieten für ihre betrieblichen Partner regelmäßig Seminare an

Angebote unter:
www.integrationsaemter.de/Fortbildung



ABC Behinderung & Beruf

Das Handbuch der Integrationsämter für die betriebliche Praxis, mit Fachlexikon und allen relevanten Gesetzestexten

Erhältlich bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/Kontakt
 Online-Ausgabe: www.integrationsaemter.de/Fachlexikon



Arbeitgeber


SGB IX

Aufgaben

Beschäftigungspflicht ab 20 Arbeitsplätzen (wenigstens 5 % der Arbeitsplätze)

- ▶ besonders zu berücksichtigen sind **schwerbehinderte Frauen** und
- ▶ in angemessenem Umfang **besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen**

Pflicht zur **Weitergabe des Verzeichnisses der schwerbehinderten Beschäftigten** (nach § 80 Abs. 1 SGB IX) an die zuständige Agentur für Arbeit (mit Kopie für Integrationsamt), an Betriebsrat / Personalrat und Schwerbehindertenvertretung

Verfahren zur **Einstellung schwerbehinderter Menschen**

- ▶ Prüfpflicht bei **Besetzung freier Arbeitsplätze, Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat**
- ▶ Pflicht zum **Anfordern von Vermittlungsvorschlägen** bei der Agentur für Arbeit
- ▶ **Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrates / Personalrates** über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen
- ▶ **Erörterung durchführen**

Zusätzliche Pflichten für **öffentliche Arbeitgeber**

- ▶ Frühzeitig **Arbeitsplätze melden** (frei werdende, neu zu besetzende oder neue Arbeitsplätze) an die Agentur für Arbeit
- ▶ Schwerbehinderte Bewerber **zum Vorstellungsgespräch einladen**

Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen

Siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Verhandlungen / Abschluss einer **Integrationsvereinbarung**

Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement: Einleitung und Durchführung von Maßnahmen, frühzeitige Einschaltung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat

Förderung der Möglichkeit zur **Teilzeitarbeit** für schwerbehinderte Menschen

Verhandlung mit Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat über die **Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen**

Anzeigepflicht gegenüber Integrationsamt bei **Einstellung auf Probe und Entlassung** von schwerbehinderten Menschen vor Ablauf von 6 Monaten (Anzeigefrist 4 Tage)

§ 71 Abs. 1
i.V.m. § 81 Abs. 3
§ 71 Abs. 1 Satz 2
§ 72

§ 80 Abs. 2

§ 81 Abs. 1
§ 81 Abs. 1 Satz 1

§ 81 Abs. 1 Satz 2
§ 81 Abs. 1 Satz 4

§ 81 Abs. 1 Satz 7

§ 82
§ 82 Satz 1

§ 82 Satz 2

§ 81 Abs. 2

§ 83 Abs. 1 Satz 1 / 2

§ 84 Abs. 1 / 2

§ 81 Abs. 5

§ 72 Abs. 2 Satz 2

§ 90 Abs. 3



Arbeitgeber

Aufgaben

Anträge zur arbeitgeberseitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt (Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich / Kündigungsschutzverfahren)



§§ 85 – 92

Zusammenarbeit

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

§ 99 Abs. 1

Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend, **Anhörung vor einer Entscheidung**

§ 95 Abs. 2

Bestellung eines Beauftragten des Arbeitgebers für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen

§ 98

Bericht auf der **Versammlung schwerbehinderter Menschen**

§ 83 Abs. 3



Schwerbehinderte Menschen

Rechte

Benachteiligungsverbot

Siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)



§ 81 Abs. 2

Beschäftigung

- ▶ **Fähigkeiten und Kenntnisse** möglichst voll verwerten und weiterentwickeln, jedoch für Arbeitgeber zumutbar und verhältnismäßig
- ▶ **Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes**, technisch und organisatorisch
- ▶ **Berufliche Bildung**: bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen, Erleichterungen bei der Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen
- ▶ **Teilzeitarbeit**, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig

§ 81 Abs. 4 Nr. 1
 § 81 Abs. 4 Satz 3
 § 81 Abs. 4 Nr. 4 / 5
 § 81 Abs. 4 Nr. 2
 § 81 Abs. 4 Nr. 3
 § 81 Abs. 5



Schwerbehinderte Menschen

Rechte

Berufliche Nachteilsausgleiche

- ▶ **Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- ▶ **Besonderer Kündigungsschutz**
- ▶ **Soziale Auslauffrist** (z.B. nach Heilungsbewährung)
- ▶ **Mehrarbeit** über die werktägliche gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus kann abgelehnt werden (ist dem Arbeitgeber frühzeitig anzuzeigen)
- ▶ **Zusatzurlaub**

Nachteilsausgleiche nur mit Nachweis der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch. Ausnahme: Der besondere Kündigungsschutz gilt bei offensichtlicher schwerwiegender Behinderung auch ohne amtlichen Nachweis. Die Verpflichtung zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten besteht mit anerkannter Schwerbehinderung unverändert fort

Gleichstellung: Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung / GdB von 30 oder 40 können unter bestimmten Voraussetzungen von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, mit den gleichen Rechten und Ansprüchen (Ausnahmen: Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr, vorgezogene Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres)



SGB IX

§ 84 Abs. 1 / 2

§§ 85 – 92

§ 116

§ 124

§ 125

§ 2 Abs. 3

Pflichten

Mitwirkungspflicht: Zumutbare Arbeitsplätze oder die Teilnahme an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben können ohne berechtigten Grund nicht abgelehnt werden (anderenfalls können die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entzogen werden). Die Mitwirkungspflicht ist grundsätzlich geregelt durch das Sozialgesetzbuch (§§ 60-67 SGB I) für alle Personen, die Sozialleistungen beantragen oder erhalten. Sie betrifft z.B. die Angabe von Tatsachen, das persönliche Erscheinen beim Leistungsträger, die Teilnahme an ärztlichen Untersuchungen oder an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

§ 117 Abs. 1