Optimale Zusammenarbeit zwischen SBV und Betriebsrat

Stärken bündeln, Informationen teilen

Im Interesse aller Beschäftigten sollten Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat ihre Stärken bündeln und Informationen teilen, meint unsere Referentin Gudula Völkel. Denn gemeinsam können sie mehr erreichen.



Gudula Völkel
Fachanwältin für Arbeitsrecht & Sozialrecht

Stand: 20.6.2017

Lesezeit: 01:15 min



© AdobeStock | svan9422

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat sind zwei voneinander unabhängige betriebliche Interessenvertretungen: Der Betriebsrat ist als Gremium für die Arbeitnehmer des Betriebs da. Der Schwerbehindertenvertreter, auch Vertrauensperson genannt, ist meist ein Einzelkämpfer. Als Interessenvertretung kümmert er sich um die Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten des Betriebs.

Die Aufgaben des Betriebsrat sind allgemein in § 80 BetrVG geregelt, die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung in § 95 Abs. 1 SGB IX.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung besteht in den unterschiedlich starken Beteiligungsrechten. Die Schwerbehindertenvertretung hat Informations-, Anhörungs- und Erörterungsrechte. Der Betriebsrat dagegen auch noch Mitbestimmungsrechte.

Wege der Zusammenarbeit

Das Gebot der engen Zusammenarbeit der beiden Interessenvertretungen zum Wohl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb ergibt sich aus § 99 SGB IX. Aber wie in der Praxis umsetzen? Folgende Aspekte sind sehr wichtig:

Gegenseitige Unterstützung

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig durch den regelmäßigen Austausch von Informationen und bei der Erfüllung der Aufgaben.

Abstimmung

Sie stimmen ihr Handeln aufeinander ab und ziehen im Interesse der Menschen im Betrieb an einem Strang.

Information & Teilnahme

Die Kooperation zeigt sich darin, dass die Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse teilnimmt.

Ein Teilnahmerecht ergibt sich auch an dem Monatsgespräch zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In diesem werden die Belegschaft betreffende Fragen erörtert. Dieses Teilnahmerecht ergibt sich aus § 95 Abs. 5 SGB IX, § 74 Abs. 1 S. 1 BetrVG.

Gemeinsames Auftreten von Betriebsrat und SBV

In der Betriebsversammlung informiert der Betriebsrat die Belegschaft über seine Tätigkeiten, die Schwerbehindertenvertretung hat ein Rederecht. So werden Betriebsrat und SBV gemeinsam von der Belegschaft wahrgenommen.

Zusammenwirken

Beide wirken bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zusammen. Für den Betriebsrat ergibt sich dies aus § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und gemäß § 93 SGB IX. Für die Schwerbehindertenvertretung auch aus § 95 Abs. 1 SGB IX.

Beide sind an der Prüfpflicht des Arbeitgebers gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX im Einstellungsverfahren zu beteiligen. Dies gilt auch für die Meldung bei der Arbeitsagentur. Der Betriebsrat kann die Schwerbehindertenvertretung hier unterstützen. Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers verweigern.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei personellen Maßnahmen, z.B. einer Abmahnung eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten, vor Ausspruch zu informieren und zu beteiligen. Hier kann die Schwerbehindertenvertretung den Betriebsrat entsprechend in Kenntnis setzen.

Bei der Kündigung eines Schwerbehinderten oder Gleichgestellten ist der Betriebsrat wie auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Eine ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung eines Schwerbehinderten ist gemäß § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX unwirksam. So können Betriebsrat als auch Schwerbehindertenvertretung sich gemeinsam für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten einsetzen.

Im Rahmen des Besonderen Kündigungsschutzes geschieht dies auch in der Stellungnahme gegenüber dem Integrationsamt.

Überwachung

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat wachen daher auch darüber, dass der Anspruch auf leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung erfüllt wird. §§ 95 Abs.1, 93 S. 2 SGB IX.

Prävention & BEM

Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat werden zur Prävention gemäß § 84 Abs. 1 SGB IX gemeinsam und frühzeitig (mit dem Integrationsamt) vom Arbeitgeber eingeschaltet, um bei Auftreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, gemeinsam vorgehen zu können.

Für ein zielführendes BEM gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX gehören Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung zum Integrationsteam und bringen dort ihr Wissen um die innerbetrieblichen Gegebenheiten ein. Prävention und auch speziell das BEM stellen eine Teamaufgabe dar, um für den Einzelfall die passende Lösung zu finden.

Inklusionsvereinbarung

Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung dokumentieren ihre Zusammenarbeit zum Wohle der Belegschaft auch dadurch, dass gemeinsam eine Inklusionsvereinbarung gem. § 83 SGB IX abgeschlossen wird.

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein sogenanntes Initiativrecht und kann den Arbeitgeber zum Verhandeln verpflichten.

Der Betriebsrat ist an den Verhandlungen gemäß § 83 SGB IX zu beteiligen.

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit eine Betriebsvereinbarung gemäß § 77 Abs. 2 BetrVG abzuschließen, um so Schwebehinderte und Gleichgestellte zu fördern und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zu unterstützen.

Fazit

Es gilt, die Stärken zu bündeln, um zum Wohle aller optimal zusammenzuwirken. Denn im Interesse der Schwerbehinderten und Gleichgestellten können Interessenvertreter gemeinsam mehr erreichen. Ein erster wichtiger Schritt ist immer der gegenseitige Respekt und die gegenseitige Wahrnehmung. Nur wer miteinander spricht und regelmäßig Informationen austauscht, der kann auch viel für die Belegschaft erreichen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024