

Die Zusammenarbeit zwischen SBV und Arbeitgeber

Einflussmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung für eine erfolgreiche Kooperation

Die Schwerbehindertenvertretung ist darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber ihr die notwendigen Informationen zur Verfügung stellt, die sie für ihre SBV-Arbeit benötigt. Außerdem ist es wichtig, dass sie umfassend über die Belange der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen informiert wird. Erfahren Sie, welche rechtlichen Möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber zusammenarbeiten, und welche Rolle der Inklusionsbeauftragte dabei spielt.



Gisela Scholz | ifb

ifb-Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 26.2.2024

Lesezeit: 03:15 min



Unterrichtung und Anhörung der SBV

Im Gegensatz zum Betriebsrat hat die SBV keine Mitbestimmungsrechte; das Gesetz hat ihr lediglich sogenannte Mitwirkungsrechte eingeräumt.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an personellen Einzelmaßnahmen hat grundsätzlich gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu erfolgen:

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

Unter den Begriff der Angelegenheiten fallen alle Maßnahmen, die ein Arbeitgeber innerhalb eines Arbeitsverhältnisses (einseitig) treffen kann, wie z.B. Abmahnung, Versetzung, Umsetzung, Angebot oder Ablehnung einer Arbeitszeitreduzierung, Kündigung, Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie Angebot eines Aufhebungsvertrages. Dabei genügt es, wenn sich diese Angelegenheiten auf die schwerbehinderten Menschen indirekt auswirken.



Wichtig: Diese Angelegenheiten müssen schwerbehinderte Arbeitnehmer in anderer Weise betreffen als nicht behinderte Kollegen. Wirkt sich eine Maßnahme auf beide Gruppen in gleicher Weise aus, wie z.B. die Schließung einer Fachabteilung, besteht kein Unterrichts- und Anhörungsrecht der SBV.

Umfassende Unterrichtung der SBV

Zur Unterrichtung muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vollständig über alle Einzelheiten der Angelegenheit (inkl. Gründe für seine Maßnahme) schriftlich oder mündlich informieren und ihr die erforderlichen Unterlagen aushändigen, die zur Beurteilung der Angelegenheit notwendig sind.

Eine unverzügliche Unterrichtung bzw. Mitteilung seitens des Arbeitgebers bedeutet, dass dieser die SBV ohne schuldhaftes Zögern sofort zu informieren hat.

Anhörung der SBV

Im Rahmen der Anhörung hat die Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben. Bei dringenden Entscheidungen beträgt diese Zeitspanne in der Regel drei Tage, ansonsten eine Woche bis zehn Tage.



Wichtig: Entscheidend ist, dass die Schwerbehindertenvertretung ausreichend Zeit hat, mit dem einzelnen Betroffenen zu sprechen und sich gegebenenfalls Auskünfte von Dritten einzuholen.

Mit dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung soll der Schwerbehindertenvertretung die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erleichtert werden. Ihr soll die Möglichkeit gegeben werden, sich in der Angelegenheit eine Meinung zu bilden und aktiv an der Entscheidung mitzuwirken. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung ernsthaft berücksichtigen sollte, wenn er über eine Entscheidung nachdenkt. Trotzdem ist er nicht verpflichtet, den Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung zu folgen. Wichtig: Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX führt nicht zur Unwirksamkeit der vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahme.

Einzige Ausnahme: Die Kündigung eines schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber ohne diese Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam, vgl. § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

Welche Besonderheiten gelten bei Prävention und Rehabilitation?

Der Gesetzgeber räumt den Themen Prävention und Rehabilitation im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen einen hohen Stellenwert ein. Ziel ist es, möglichst frühzeitig gegenzusteuern, wenn Anzeichen für die Gefährdung eines individuellen Arbeitsverhältnisses sichtbar werden.

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in diesem Zusammenhang:

- die Unterstützung bei der Prävention, also bei vorbeugenden Maßnahmen (v.a. die Überwachung der Durchführung des § 167 SGB IX; § 178 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX) und
- die Unterstützung bei der Rehabilitation – also bei Maßnahmen zur Wiedereingliederung in das berufliche Leben.

Der Arbeitgeber wird in § 167 SGB IX verpflichtet, rechtzeitig präventive Maßnahmen zu ergreifen: Nach § 167 Absatz 1 SGB IX hat er bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Arbeitsverhältnisses führen können, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- bzw. Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten, um gemeinsam dagegen anzugehen. Dies soll möglichst frühzeitig, also unmittelbar nach Kenntnisnahme der Schwierigkeiten, geschehen, denn zu diesem Zeitpunkt gibt es noch gute Chancen durch inner- wie außerbetriebliche Hilfsmaßnahmen, den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern.

Die wichtigsten Fälle personenbedingter Schwierigkeiten sind krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder Minderleistung, die beim Arbeitgeber zu betrieblichen und wirtschaftlichen Belastungen führen können.



Wichtig: Die Position der Schwerbehindertenvertretung wird durch § 167 Abs. 1 Satz 1 SGB IX gestärkt. Der Arbeitgeber muss die Fälle über die Unterrichtung- und Anhörung hinaus (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) mit den eingeschalteten Stellen erörtern. Hierbei spielt die Schwerbehindertenvertretung eine wichtige Rolle, denn aufgrund ihrer Nähe zu den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten hat sie einen genaueren Einblick in die Problematik des Einzelfalles.

Sonderfall Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Für Fälle der Arbeitsunfähigkeit gibt es in § 167 Abs. 2 SGB IX eine besondere Regelung. Diese betrifft alle Mitarbeiter; unabhängig von einer Behinderung. Wenn die Krankheitsfehlzeiten innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen betragen, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, aktiv zu werden, sofern der Betroffene zustimmt. Unter Einbindung von Betriebs- bzw. Personalrat und bei schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen der Schwerbehindertenvertretung hat er nach Möglichkeiten zu suchen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM).

Wie kann der Informationsfluss zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung sichergestellt werden?

Bei kurzfristig geplanten Entscheidungen seitens des Arbeitgebers muss dieser die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich informieren. In der Regel sollten geplante arbeitgeberseitige Maßnahmen, die im Zusammenhang mit schwerbehinderten Mitarbeitern stehen, längerfristig geplant werden.

In einem regelmäßigen Austausch zwischen Arbeitgeber und SBV kann der notwendige Informationsaustausch sichergestellt werden. Hier bietet sich die Teilnahme der SBV an den sog. Monatsgesprächen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat an.

Das Monatsgespräch

Seine rechtliche Grundlage findet das Monatsgespräch in § 74 Abs.1 BetrVG: Die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erfordert einen regelmäßigen Austausch. Aus diesem Grunde sollen sie sich mindestens einmal im Monat zusammenfinden. In diesem sogenannten Monatsgespräch sollen beide Parteien über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung verhandeln und Vorschläge zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten machen.

Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung bei den Monatsgesprächen

Gemäß § 178 Abs. 5 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung zu den Monatsgesprächen hinzuzuziehen. Diese Pflicht besteht, unabhängig davon, ob Angelegenheiten behandelt werden, die die schwerbehinderten Beschäftigten besonders betreffen. Die SBV soll frühzeitig und kontinuierlich über alle relevanten Entwicklungen im Unternehmen informiert werden; nur so kann sie ihre Aufgaben effektiv zum Wohle der betreuten Kollegen erfüllen und fundierte Stellungnahmen abgeben. Auch Informationen, die scheinbar keinen direkten Bezug zu behinderten Beschäftigten haben, können sich mittelfristig oder indirekt auf deren Belange auswirken.



SBV-Tipp!

Achten Sie als SBV darauf, dass sie rechtzeitig und möglichst schriftlich zu den Terminen eingeladen werden und dass ihnen mitgeteilt wird, wann und wo die Gespräche stattfinden und welche Themen besprochen werden. Sind Sie als Vertrauensperson an der Teilnahme verhindert,

muss Ihr Stellvertreter geladen werden bzw. Sie die Einladung an ihn weiterreichen. (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Der Inklusionsbeauftragte als Vertreter der Arbeitgeberseite

In Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung persönlicher und kompetenter Ansprechpartner auf Arbeitnehmerseite. Auf Arbeitgeberseite soll diese Rolle der sogenannte Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers übernehmen. So hat jeder Arbeitgeber mit wenigstens einem schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeiter einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen (§ 181 SGB IX). Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verpflichtet ist (§ 154 SGB IX) und unabhängig vom Bestehen einer Schwerbehindertenvertretung. Wichtig: Rechtliche Sanktionen, wie zum Beispiel ein Bußgeld im Falle der Nicht-Bestellung eines Inklusionsbeauftragten, gibt es nicht.

Wer kann als Inklusionsbeauftragter bestellt werden?

Bestellt werden kann grundsätzlich jeder Arbeitnehmer, außer die Vertrauensperson selbst oder ein Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglied. Hintergrund ist der unvermeidliche Interessenkonflikt. Das Amt übernehmen muss aber nur, wer dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist. Üblicherweise werden Personalverantwortliche oder Sicherheitsingenieure damit beauftragt. Möglich ist auch die Bestellung freier Mitarbeiter.

Nach dem Gesetz (§ 181 Satz 2 SGB IX) soll der Inklusionsbeauftragte möglichst selbst schwerbehindert sein. Dies schafft einerseits mehr Verständnis und Beurteilungsvermögen beim Inklusionsbeauftragten und andererseits eine höhere Akzeptanz bei den behinderten Beschäftigten. Eine Behinderung ist aber keine Voraussetzung für die Bestellung in das Amt. Der Arbeitgeber bestellt seinen Inklusionsbeauftragten durch einseitige Erklärung und kann ihn jederzeit ohne Angabe von Gründen abberufen. Es gibt keine formalen Vorschriften dazu. Wichtig: Der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Schwerbehindertenvertretung haben keine Mitbestimmungs- oder Mitspracherechte bei dieser Auswahlentscheidung des Arbeitgebers. Möglich ist auch die Bestellung mehrerer Inklusionsbeauftragter. Dies ist sinnvoll, wenn der Arbeitgeber mehrere räumlich weit auseinander liegende Betriebe hat, damit überall ein Ansprechpartner für die schwerbehinderten Beschäftigten präsent ist. Wurde ein Inklusionsbeauftragter bestellt, muss der Arbeitgeber das unverzüglich der zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt mitteilen (§ 163 Abs. 8 SGB IX).

Welche Aufgaben hat der Inklusionsbeauftragte?

Der Inklusionsbeauftragte vertritt den Arbeitgeber eigenverantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (§ 181 SGB IX). Das heißt, er ist in der Lage, rechtsverbindliche Erklärungen für und gegen den Arbeitgeber nach außen abzugeben. Wichtig: Den Weisungen des Arbeitgebers hat der Beauftragte allerdings nachzukommen.

Der Inklusionsbeauftragte prüft, dass Arbeitgeber ihren gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Menschen nachkommen. So hat er insbesondere darauf zu achten, dass die Beschäftigungspflichtquote hinsichtlich Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter erfüllt wird (§ 154 SGB IX) und muss prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB

IX). Zusätzlich soll er sicherstellen, dass schwerbehinderte Menschen nach Möglichkeit in behindertengerechten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Kurzum: Er soll die Eingliederung schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben unterstützen. Wichtig: Falls der Inklusionsbeauftragte gegen seine Verpflichtungen verstößt, kann er auch straf- und ordnungswidrigkeitsrechtlich haftbar gemacht werden.

Intern ist es die Aufgabe des Inklusionsbeauftragten, in enger Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebs- bzw. Personalrat zu agieren (§ 182 Abs. 1 SGB IX). Nach außen hin dient er außerdem als Kontaktperson auf Seiten des Arbeitgebers für Behörden, insbesondere für das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit (§ 182 Abs. 2 SGB IX). Die Ämter können sich auch direkt an den Arbeitgeber wenden.

Video zum Thema

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