

# I. Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung

## Prävention vor Rehabilitation vor Rente

Das im Jahre 2001 in Kraft getretene Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) umfasst die gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Ziel ist es, behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen ein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes und benachteiligungsfreies Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen (§ 1 SGB IX). Damit soll das Benachteiligungsverbot des Grundgesetzes (Artikel 3 Abs. 3 Satz 2) im Bereich der Sozialpolitik umgesetzt werden.

Im 2. Teil des SGB IX ist das Schwerbehindertenrecht eingeordnet. Es umfasst die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen und orientiert sich an den oben genannten allgemeinen Zielen. Ein wichtiger Bestandteil der sozialen Integration ist die Teilhabe am Arbeitsleben. Dennoch hat sich die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen in den vergangenen Jahren weiterhin negativ entwickelt. Gleiches gilt für von Behinderung bedrohte Menschen. Jede/r dritte Arbeitslose weist gesundheitliche Einschränkungen auf. Am häufigsten kommen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems vor, gefolgt von psychischen und Verhaltensstörungen sowie Krankheiten des Kreislaufsystems. Diese weit verbreiteten Zivilisationskrankheiten verursachen einen Großteil der Schwerbehinderungen.

Das SGB IX betont die Prinzipien »Prävention vor Rehabilitation« und »Rehabilitation vor Rente«. Dennoch werden jährlich 500.000 Beschäftigte krankheitsbedingt gekündigt. Der Anspruch des SGB IX wird nur dort eingelöst, wo die Verknüpfung mit konkreten betriebspolitischen Konzepten gelingt. Dabei darf Prävention nicht nur auf Verhaltensprävention reduziert werden, sondern muss an den jeweiligen Arbeitsbedingungen anknüpfen. Physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz, die Arbeitszeit, das Betriebsklima oder auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes wirken sich gesundheitshemmend oder gesundheitsförderlich aus. Hinzu kommen müssen betriebsnahe Ansätze der beruflichen Rehabilitation, mit dem Ziel möglichst dauerhafter Integration in Arbeit.

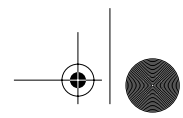
Hier hat das SGB IX den Arbeitgebern im Mai 2004 eine gestaltende Managementaufgabe zugewiesen. Mit dem neugefassten § 84 Abs. 2 SGB IX wurden alle Betriebe und Dienststellen verpflichtet, Maßnahmen zugunsten von langzeitkranken Beschäftigten zu ergreifen. Damit wird anerkannt, dass länger andauernde und sich wiederholende Arbeitsunfähigkeitszeiten Indikatoren für die Entstehung chronischer Erkrankungen und Behinderungen sein können. 83,5 % aller Schwerbehinderungen sind durch Krankheit entstanden, sie kommen meist bei Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter vor. Vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft gilt es, auch in den Betrieben und Verwaltungen rechtzeitig gegenzusteuern.

## Das Aufgabenfeld der Schwerbehindertenvertretung

Laut § 71 Abs. 1 SGB IX haben Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Auch wer die Beschäftigungspflicht erfüllt, muss weiterhin prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinder-

*Betriebe/Dienststellen müssen Maßnahmen für langzeitkranke Beschäftigte ergreifen.*





ten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Schwerbehinderte Beschäftigte dürfen nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden (§ 81 Abs. 2 SGB IX). Im Einzelnen haben sie gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX Anspruch auf:

- Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten voll verwerten können
- bevorzugte Berücksichtigung bei Bildungsmaßnahmen
- behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Sie fördert die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und steht ihnen beratend und helfend zur Seite (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Sie

- überwacht die Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen
- beantragt Maßnahmen für schwerbehinderte Beschäftigte bei inner- und außerbetrieblichen Stellen
- nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Beschäftigten entgegen und vertritt sie gegenüber dem Arbeitgeber.

Kurz: Sie ist kompetente Ansprechpartnerin in allen Fragen der Prävention sowie der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Um ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen zu können, ist sie mit einer Reihe von Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten ausgestattet. Dazu gehört u.a. ein umfassendes Unterrichts- und Anhörungsrecht in allen Angelegenheiten, die eine/n Einzelne/n oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Für die Entwicklung einer integrativen Politik in den Betrieben und Dienststellen ist eine gute Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretungen erforderlich. Voraussetzung ist gegenseitige Information, deshalb darf die Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats, deren Ausschüssen und dem Arbeitsausschuss beratend teilnehmen (§ 95 Abs. 4 SGB IX). Sie darf Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung setzen. Gemäß § 95 Abs. 5 SGB IX ist die Schwerbehindertenvertretung außerdem zu den regelmäßigen Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat hinzuzuziehen. Dabei ist ihr Teilnahmerecht unabhängig von der Frage, ob Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen behandelt werden oder nicht. Mindestens einmal im Jahr werden die Belange schwerbehinderter Menschen auf einer Schwerbehindertenversammlung erörtert (§ 95 Abs. 6 SGB IX).

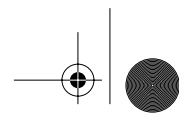
## Neue Aufgabenstellungen

Die letzte Novelle des SGB IX im Jahre 2004 hat die Arbeitsbedingungen und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen teilweise verbessert. Besonders hervorzuheben ist dabei der Ausbau des Instruments der Integrationsvereinbarung. Zwar sind Arbeitgeber schon seit dem Jahre 2000 zum Abschluss entsprechender Vereinbarungen verpflichtet. Mit dem § 83 Abs. 2a SGB IX sind u.a. folgende Regelung hinzugekommen ...

- zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,

*Schwerbehindertenvertretung ist Ansprechpartnerin zu Prävention, Rehabilitation und Teilhabe*





- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung.

Außerdem wurde der § 84 Abs. 2 SGB IX neu gefasst. Er enthält jetzt eine Verfahrensregelung, um frühzeitig gesundheitsbedingte Gefährdungen des Arbeitsverhältnisses abzuwenden. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung und im Einverständnis mit den Betroffenen zu klären, mit welchen Leistungen oder Hilfen die Arbeitsunfähigkeit überwunden oder einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Die Regelung gilt für alle Beschäftigten.

Außerdem gilt seit 2004:

- In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann die Schwerbehindertenvertretung das 1. stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben hinzuziehen, ab 200 zu betreuenden schwerbehinderten Menschen das 2. stellvertretende Mitglied (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).
- Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung der obersten Dienstbehörde haben jetzt auch das Recht zur Aufnahme von Verhandlungen und zum Abschluss von Integrationsvereinbarungen, wenn es im Betrieb/in der Dienststelle keine eigene Schwerbehindertenvertretung gibt (§ 97 Abs. 6 SGB IX).
- Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Teilnahme- und Rederecht auf Betriebs- oder Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen, denen sie nicht angehört, für die sie aber als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist (§ 95 Abs. 8 SGB IX).
- Der Arbeitgeber hat mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat über eine angemessene Beschäftigung schwerbehinderter Auszubildender zu beraten (§ 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

## Fazit

Das SGB IX nimmt Arbeitgeber in die Pflicht,

- frühzeitig präventive Maßnahmen für gesundheitlich beeinträchtigte und von Behinderung bedrohte Menschen zu entwickeln,
- die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe von behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen zu fördern und
- ihnen eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben und damit am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen.

Die Umsetzung wird ganz wesentlich vom Engagement der Schwerbehindertenvertretungen beeinflusst, ihre Initiativrechte spielen dabei eine wichtige Rolle. Auch Betriebs- und Personalräte fördern die Eingliederung schwerbehinderter oder sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen (§ 80 BetrVG, § 68 BPersVG, Landespersonalvertretungsgesetze). Sie haben außerdem nach § 93 SGB IX auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken.

Die Gewerkschaften unterstützen die Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit. Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sind wichtige Säulen solidarischen gewerkschaftlichen Handelns.

*Innerbetriebliche Prävention hat zentrale Bedeutung bei der Beschäftigungssicherung und -förderung.*

