

Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis/Internethinweise	25
I. Einleitung	31
II. Einstieg – Die UN-BRK	35
III. Menschen mit Behinderung in der modernen	
Arbeitswelt	38
1. Rahmenbedingungen	38
2. Industrie 4.0	40
a. Gefährdung und/oder Veränderung der Arbeitsplätze	41
b. Chancen in der Entwicklung – gerade für Menschen mit Behinderung	43
c. Weitere Beispiele	44
d. Gefahren: Komplexität und Probleme durch schnelle Veränderungen	45
e. Demografischer Wandel	47
f. Tätigkeitsfelder für die Interessenvertretungen	47
3. Mobiles Arbeiten und Homeoffice.	48
a. Herausforderung Homeoffice	49
b. Chancen für schwerbehinderte Beschäftigte	49
c. Mobiles Arbeiten	50
d. Bewertung durch Beschäftigte	50
e. Gefahren	51
f. Tätigkeitsfelder für Interessenvertretungen	52
4. Steigende Belastungen	52
a. Ursachen und Auswirkungen.	52
b. Risiko für Arbeitnehmer mit gesundheitlicher Ein- schränkung oder Behinderung.	53

5. Demografie	58
a. Umgang in Betrieben/Dienststellen	58
b. Folgen unterbliebener Auseinandersetzung mit älter werdenden Beschäftigten	60
6. Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Belastungen	62
a. Chronische Erkrankungen.	62
aa. Leistungen zur Teilhabe	64
bb. Reformiertes Rehabilitations- und Teilhaberecht	67
i. Ein Antrag – leistendes Rehabilitationsträger	67
ii. Beratung der Betroffenen	67
iii. Bisherige und künftige Zusammenarbeit der Sozialversicherer nach dem EuGH	68
cc. Schwerbehindertenvertretung als Motor der Zusammenarbeit	68
i. Zusammenarbeit der Schwerbehinderten- vertretung mit internen und externen »Experten«.	69
ii. Verantwortung der Arbeitgeber	69
iii. Betriebliche Netzwerke	70
dd. Risikomanagement der Schwerbehindertenver- tretung.	71
ee. Inklusionsvereinbarungen.	72
b. Psychische Erkrankungen	73
aa. Wechselwirkung zwischen körperlichen Störun- gen und psychischen Belastungen.	73
bb. Wandel in der Arbeitswelt.	73
cc. Psychische Belastungen im Betriebsalltag.	74
dd. Betriebliche Risikominimierung	75
ee. Zusammenarbeit Schwerbehindertenvertretung und Integrationsfachdienste.	75
c. Suchterkrankungen	76
aa. Aufgaben für die Schwerbehindertenvertretung	77
bb. Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis	79
cc. Hilfreiche Angebote	79
d. Langzeiterkrankungen	80
aa. Präventionsarbeit durch die Schwerbehinderten- vertretung	80
bb. Tätigwerden der Interessenvertretungen	81
7. Besondere Beschäftigtengruppen	82
a. Behinderte Frauen/Teilhabe und Gender	82
aa. Ziele der Interessenvertretung.	82

bb. Rechtliche (Handlungs-)Grundlagen	83
b. Behinderte Leih-Arbeitnehmer.	85
c. Inklusion in Ausbildung und Beruf	87
aa. Inklusion – was ist das?	87
bb. Inklusive Erziehung	87
cc. Inklusion in der Schule als Starthilfe für das Arbeitsleben	88
dd. Übergangsfeld Schule/Ausbildung behinderter Jugendlicher	89
ee. Schwerbehindertenvertretungen an der Schnitt- stelle Schule/Arbeitswelt	89
i. Hohe Hürden für Bewerber und ausbildungs- willige Betriebe	90
ii. Was können Sie als Schwerbehinderten- vertretung tun?	90
iii. »Initiative Inklusion«.	90
iv. Sinnvolle Planung und Durchhaltevermögen	92
v. Checkliste Masterplan für mehr Ausbildung behinderter Jugendlicher.	92
d. Wiedereingliederung nach Arbeitslosigkeit	93
8. Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung.	94

IV. Nur Mut! Der Einstieg ins Amt. 100

1. Engagiert und kooperativ für Inklusion und Teilhabe	100
2. Ansprechbar sein: Betreuung und Beratung.	103
a. Anliegen an die Schwerbehindertenvertretungen	103
b. Soziale Kompetenz	103
c. Organisatorische Unterstützung	104
3. Orientierung: Fuß fassen im Amt	105
a. So gelingt der Einstieg	105
b. Checkliste: Arbeitshilfen für den SBV-Amtsantritt	106
4. Aufgaben und Zuständigkeiten: Wer macht was?	112
a. Betrieb und Dienststelle	112
b. Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung sowie Stufenvertretung.	113
aa. Voraussetzung für die Einrichtung einer Gesamt- oder Konzernschwerbehindertenvertretung.	114
bb. Voraussetzung für die Einrichtung einer Stufen- vertretung	114
cc. Was allgemein für Gesamt-, Konzern-, Haupt-, Bezirksschwerbehindertenvertretungen gilt	115

c.	Freistellung fürs Amt	117
d.	Die SBV – Kompetenzzentrum für Soziales und Gesundheit.	118
5.	Stark im SBV-Team: Kooperation und Unterstützung . .	119
a.	Stärkung der Stellvertreter und Stellvertreterinnen . .	120
b.	Neuer Schulungsanspruch für Stellvertreter.	120
c.	Neuer Schwellenwert für die Freistellung	120
d.	Kooperationen des Schwerbehindertenvertretungs- Teams	121
e.	Unterstützung der Gewerkschaften	121
f.	Never walk alone: Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/Personalrat	123
g.	Weiter steigende Bedeutung der Schwerbehinderten- vertretung	125
h.	Getragen werden: Die Schwerbehindertenvertretung und ihre Zielgruppe	127
i.	Stärke durch betriebsinterne Netzwerke.	127
6.	Zeit und Geld: Ausstattung und Ressourcen	128
a.	Ressourcen für den Start.	129
b.	Zeitplanung und Freistellung von den beruflichen Arbeitsaufgaben	129
c.	Ausstattung: Büroraum und Besprechungszimmer . .	130
d.	»Hardware«: Möbel, PC und mehr	130
e.	Kompetenzaufbau: Literatur und Seminare.	131
f.	Medien, aktuelle Information, Periodika	131
7.	Teilhabe gestalten: Konflikte im Job und im Amt.	132
a.	Zielgruppe der SBV – Rechte und Pflichten im Amt	133
b.	Der erste Auftritt im Betrieb: Das Einrichten einer Sprechstunde.	136
c.	Hohe Erwartungen und Selbstschutz	137
d.	Distanz wahren, nicht überfordern lassen.	137
e.	Behinderung im Betrieb: Antennen für Diskriminie- rungen entwickeln	138
f.	Behinderungen und betriebliche Aufgaben	139
g.	Behinderung und Alter	140
8.	Kontakte pflegen, Netzwerke aufbauen	142
a.	Einzelfall: Netzwerkarbeit für den Erfolg	143
b.	Der DGB und seine Gewerkschaften	144
c.	Integrationsamt	144
d.	Integrationsfachdienst	145

e.	Agentur für Arbeit	145
f.	Versorgungsamt und kommunale Behörden.	146
g.	Weitere Sozialleistungsträger	146
h.	Wichtige Informationen für die Schwerbehinderten- vertretung im Internet	146
9.	Kompetenzen entwickeln, Arbeitsmethoden aneignen . .	147
a.	Vertrauen und Kompetenz: Gut vorbereitet in die Sprechstunde	148
b.	Versammlung der schwerbehinderten Menschen . . .	149
aa.	Themen und Organisation der Schwerbehinder- tenversammlung	150
bb.	Zeitplanung für die Schwerbehindertenver- sammlung	151
c.	Sicher Auftreten: Persönliche Stärken fördern, Kompetenzen entwickeln.	152
d.	Arbeitsmethoden für die Praxis	152
aa.	Frei reden: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Wort	152
bb.	Strategie und Taktik: Erfolg am Verhandlungs- tisch	155
cc.	Moderation: Mit den Zügeln in der Hand.	157
dd.	Projektmanagement: Mit Übersicht und Zeit . . .	159
10.	Ein Hundert-Tag-Programm für die Schwerbehinder- tenvertretung	161

V. Schwerpunkte der Interessenvertretungsarbeit 165

1.	Beratungs- und Betreuungsfelder	165
2.	Das Anerkennungsverfahren.	169
a.	Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Stelle für die Feststellung der Schwer- behinderung	169
b.	Der Antrag beim Versorgungsamt	171
c.	Die Beratung	173
d.	Bedeutung der Merkzeichen auf dem Ausweis und ihre gesundheitlichen Voraussetzungen	176
e.	Versorgungsmedizinische Grundsätze	182
3.	Der besondere Kündigungsschutz	182
a.	Anhörungsrechte ausschöpfen	184
b.	Der Kündigung widersprechen.	186
c.	Die Weiterbeschäftigung auf dem Gerichtsweg absichern	187

d. Bei Aufhebungsvertrag: Keine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung	188
e. Die Beteiligungsrechte	188
4. Gleichstellung auf Antrag gem. § 151 Abs. 3 SGB IX	189
a. Voraussetzungen für die Antragstellung	189
b. Rechtsprechung zur Gleichstellung	190
c. Der Antrag auf Gleichstellung	197
d. Stellungnahme der Interessenvertretung	204
5. Begleitende Hilfe inkl. Arbeitsassistenz (Schnittstelle Integrationsamt/Reha).	207
6. Nachteilsausgleiche	209
a. Besonderheiten des Behinderungsbegriffs im Bereich der Nachteilsausgleiche	209
b. Zusatzurlaub	209
c. Einkommensteuerrecht	210
d. Übersicht über GdB-abhängige Nachteilsausgleiche	211
e. Nutzungsmöglichkeiten der unentgeltlichen Beförderung durch öffentliche Verkehrsmittel und der Kraftfahrzeugsteuer	213
f. Mietrecht und Wohnungswesen	214
g. Rentenrechtlicher Nachteilsausgleich	214
7. Rente für schwerbehinderte Menschen	215
a. Altersrente für schwerbehinderte Menschen	215
aa. Voraussetzungen	215
bb. Besondere Altersgrenzen für schwerbehinderte Menschen	215
cc. Anerkennung als schwerbehinderter Mensch.	217
dd. Wartezeit.	218
b. Erwerbsminderungsrente	218
aa. Voraussetzungen	219
bb. Abschläge	221
cc. Hinzuverdienst	223
8. Teilzeitanpruch	224
9. Beschäftigung fördern – Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Korrektive und präventive Arbeitsgestaltung	224
a. Die wichtigsten gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Handlungsfeld »Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung«	228
b. Rechtsprechung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung – So urteilen die Gerichte	229
c. Arbeit teilhabegerecht gestalten: Gestaltungstipps	232

10.	Betriebliche Weiterbildung	236
a.	Berufsbegleitende Qualifizierung	237
b.	Gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten im Hand- lungsfeld »Betriebliche Weiterbildung«	237
c.	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in drei Schritten	238
d.	Betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	239
e.	Matrix zur Ermittlung des Qualifikationsstandes in einer Produktionsabteilung	240
f.	Tätigkeitswechsel und Personalentwicklung	241
g.	Wissenstransfer	241
11.	Die Inklusionsvereinbarung	244
a.	Die Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung	245
b.	Rechtliche Stellung der Inklusionsvereinbarung	246
c.	Regelungsgegenstände einer Inklusionsvereinbarung	246
d.	Wie vorgehen? Ziele ermitteln, Vereinbarung planen	247
12.	Prävention – zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigung	248
a.	Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren	249
b.	Belastungsentwicklung in den Unternehmen	250
c.	Ansatzpunkte für Prävention	250
d.	Präventionsstrategien	251
13.	Gefährdungsbeurteilung – Arbeits- und Gesundheits- schutz, Gesundheitsförderung	252
a.	Die Gefährdungsbeurteilung als Frühwarnsystem für effektive Erstprävention	256
b.	Gefährdungsbeurteilung durchsetzen, darauf kommt es an	263
c.	Psychische Gefährdungen erheben, aber wie?	266
d.	Regelkreis Gefährdungsbeurteilung	267
e.	Handlungsleitfaden: Mit der Gefährdungsbeurteilung auf dem richtigen Weg	267
14.	Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX – Gegenwehr gegen Arbeitsplatzverlust	270
a.	Checkliste zur Risikoeinschätzung und Problem- lösung	271
b.	Problemlösungen, die ein Kündigungsverfahren unnötig machen	272
c.	Informations- und Beteiligungsrechte der Schwer- behindertenvertretung im Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	273

15. Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167	
Abs. 2 SGB IX	274
a. Klärungspflicht	274
b. Koordinierter Such- und Eingliederungsprozess	275
c. Einschaltung und Beteiligung der Interessen-	
vertretung	275
aa. Rechtliche Bezüge im betrieblichen Eingliede-	
rungsmanagement.	276
bb. BAG-Rechtsprechung: Rechtsfolgen eines fehlen-	
den betrieblichen Eingliederungsmanagements .	278
d. Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen	278
e. Datenschutz	279
aa. Daten im Eingliederungsmanagement	279
bb. Grundsätze des Datenschutzes im betrieblichen	
Eingliederungsmanagement.	279
f. Hinzuziehung interner und externer Fachkräfte	280
g. Leistungen und Hilfen	281
h. Qualitätsanforderungen an ein ordnungsgemäßes	
betriebliches Eingliederungsmanagement – Recht-	
sprechung des Bundesarbeitsgerichts	282
i. Im Zentrum der Aktivitäten: Das Integrationsteam .	283
j. Auf solider Basis: Betriebsvereinbarung abschließen .	284
k. Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung	285
16. Rehabilitation	287
a. Arbeitsbedingte Auslöser für den Reha-Bedarf	289
b. Was leistet Rehabilitation?	290
c. Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von medizini-	
schen Reha-Maßnahmen	290
d. Medizinische Rehabilitation	292
e. Berufliche Rehabilitation	293
f. Rehabilitation: Angebot und Ziele.	294
g. Die betriebliche Perspektive – Aufgaben für die	
Interessenvertretung in der Rehabilitation	295
h. Zugänge zu Reha schaffen	296
i. Auskunft und Beratung	297
j. Rehabilitation erfolgt auf Antrag	297
k. Beschleunigte Klärung von Zuständigkeiten	298
l. Aufgaben während und nach einer Reha-Maßnahme.	298

VI. Betriebliche Öffentlichkeit und Kommunikation	300
1. Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ins rechte Licht rücken	300
2. E-Mail-News	301
3. Intranet.	303
4. Newsletter der Schwerbehindertenvertretung – gedruckt oder online?.	305
5. Interne Zeitung.	305
6. Info-Blätter und Aushänge am Schwarzen Brett.	306
7. Belegschaftskontakte und direkte Kommunikation	307
8. Unter vier Augen: Betreuung und Beratung.	308
9. Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen. . .	309
10. Praxiswissen: Selbst schreiben – aber wie?.	310
11. Praxistipp: In Beratungen Distanz wahren!	311
 VII. Gesetzliche Handlungsgrundlagen für die Vertretung schwerbehinderter Menschen	 313
1. Sozialgesetzbuch IX	314
a. Ziele des SGB IX	314
b. Teilhabeleistungen und Leistungsgruppen.	317
c. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	318
d. Rehabilitationsträger	321
e. Koordination und Kooperation	321
2. Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) . .	322
a. SGB IX Teil 1: Allgemeine Regelungen.	324
aa. Behinderungsbegriff	324
bb. Schwerbehinderung und Gleichstellung.	325
cc. Zuständigkeitsklärung	326
b. SGB IX Teil 2: Eingliederungshilferecht	326
c. SGB IX Teil 3: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen	327
3. Rechte und Pflichten der Interessenvertretungen – Hintergrund	328
4. Die Schwerbehindertenvertretung.	329
a. Rechtsstellung	330
b. Überwachungsauftrag	332
c. Initiativrechte.	334
d. Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte	335
aa. Informations- und Unterrichtsrechte	335
bb. Anhörungsrechte.	336
cc. Erörterungsrechte	338

dd.	Verletzung von Beteiligungs- und Mitwirkungs-	
	rechten.	338
e.	Rechtsprechung zur Mitbestimmung der Schwer-	
	behindertenvertretung.	338
f.	Teilnahmerechte	339
aa.	Sitzungen des Betriebsrats/Personalrats.	340
bb.	Ausschusssitzungen des Betriebsrats/ Personalrats	340
cc.	Wirtschaftsausschuss	340
dd.	Arbeitsschutzausschuss	341
ee.	Paritätische Ausschüsse	341
ff.	Teilnahme an Besprechungen mit dem Arbeit-	
	geber (»Monatsgespräche«)	341
g.	Aussetzung von Beschlüssen.	341
h.	Schutzrechte der Schwerbehindertenvertretung. . . .	342
i.	Rolle und Rechtsstellung der Stellvertretung	343
aa.	Heranziehen zu bestimmten Aufgaben	344
bb.	Vertretung im Falle der Verhinderung	345
5.	Der Betriebsrat	346
a.	Exkurs: Schwerpunkte des Betriebsverfassungs-	
	gesetzes (BetrVG)	347
b.	Die Aufgaben des Betriebsrats.	348
aa.	Überwachungsaufgaben.	348
bb.	Schutzaufgaben	348
cc.	Gestaltungsaufgaben	348
dd.	Beteiligungsrechte	349
i.	Informationsrechte	349
ii.	Mitwirkungsrechte	350
iii.	Mitbestimmungsrechte	351
ee.	Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	353
6.	Der Personalrat	354
a.	Anhörungsrechte	355
b.	Mitwirkung	355
c.	Mitbestimmungstatbestände in den Personal-	
	vertretungsgesetzen des Bundes und der Länder . . .	356
d.	Mitwirkungsverfahren bei dreistufigem Verwaltungsaufbau	357
e.	Stufenvertretung.	358
7.	Pflichten des Arbeitgebers.	359
a.	Das Budget für Arbeit	362

b. Die Unterstützte Beschäftigung	363
c. Die Assistierte Ausbildung	364
8. Weitere Handlungsgrundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten.	365
a. Behindertengleichstellungsgesetz und Landesgleichstellungsgesetze	365
aa. Inhalt	365
bb. Begriffsbestimmung Behinderung.	366
cc. Begriffsbestimmung Barrierefreiheit	366
dd. Benachteiligungsverbot und angemessene Vorkehrungen	367
ee. Pflichten zur Herstellung von Barrierefreiheit in Bundesbehörden	367
ff. Beratung und Unterstützung durch Bundesfachstelle für Barrierefreiheit	368
gg. Zielvereinbarungen für Barrierefreiheit im Betrieb	369
hh. Rechtsdurchsetzung – Welche Wege gibt es?.	369
b. Handlungsaufträge Integrationsämter	370
c. Behindertenbeauftragte und Verbände behinderter Menschen.	371
aa. Behindertenbeauftragte	371
bb. Behindertenverbände	371
cc. Der Deutsche Behindertenrat	372

VIII. Durchsetzungsmöglichkeiten.	373
1. Konflikte und Gegensätze der Interessen	374
2. Konfliktfelder	376
a. Konflikte um neue Arbeits- und Betriebsstrukturen.	377
b. Konflikte um die betriebliche Inklusionspolitik	377
c. Konflikte um die Einhaltung von Normen und Regelungen	377
d. Konflikte um die Verfügung über Ressourcen	378
3. Handlungsstrategien	378
4. Durchsetzungsmöglichkeiten im Einzelnen	380
a. Aussetzungsverfahren nach § 178 Abs. 2 SGB IX	380
b. Ordnungswidrigkeitenverfahren	381
c. Gerichtliche Verfahren	383
d. Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten.	384
aa. Urteilsverfahren	385
bb. Beschlussverfahren	385

cc. Einstweiliges Verfügungsverfahren	386
dd. Verfahren zur Bestellung einer Einigungsstelle . . .	387
e. Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats	387
f. Vernetzung auf der Unternehmens- und Konzernebene	388
g. Betriebliche Öffentlichkeit.	389
5. Was tun bei Konflikten mit dem Betriebs-/Personalrat? .	391
a. Vermittlung zwischen den Interessenvertretungen . .	392
b. Orientierungshilfen für »neue« Schwerbehinderten- vertretungen	392
IX. Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel	394
1. Büroräume und Sachmittel	394
a. Mindestanforderungen für die Arbeit	395
b. Neuer Rechtsanspruch: Die Bürokraft.	396
aa. Grundlagen	396
bb. Trennung Mandat und Büroarbeit	397
cc. Was ist der »erforderliche Umfang« für eine Bürokraft?	397
dd. Auswahl der Bürokraft	398
ee. Durchsetzung	399
ff. Musterschreiben: Antrag auf eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung.	399
gg. Wichtig zu wissen!.	400
c. Anforderungen an ein Ablagesystem	400
aa. Auszug eines Aktenplans	401
bb. Grundprinzipien der Ablage	404
d. Datenschutz und Interessenvertretung	404
aa. Überwachungsauftrag.	405
bb. Datenverarbeitung durch die Interessen- vertretung	405
cc. Datenschutz und Beteiligungsrechte	406
e. Behindertenkartei und Schwerbehindertenausweis . .	406
f. Literatur	408
2. Anspruch auf Schulung und Bildung	409
3. Teamorientierung: Aufgaben teilen, Stellvertreter heranziehen	413
a. Verhinderung der Vertrauensperson	413
b. Grundsätzliche Hinzuziehung von Stellvertretern . .	413
c. Organisation der Vertretung.	413

4. Arbeitsbefreiung und Freistellung für das Amt	415
a. Anspruch auf Freistellung	415
b. Vorrang der Interessenvertretungsarbeit	415
c. Umfang der Freistellung und Formalien	416
d. Arbeitsbuch führen	416
e. Konflikte um die berufliche Freistellung	417
f. Die Teilfreistellung	417
g. Die vollständige Freistellung	418
5. Zeitmanagement	419
a. Grundsätze für ein gutes Zeitmanagement.	420
b. Anti-Stress-Tipps für alle Lebenslagen	420
Stichwortverzeichnis	423