

Schwerbehindertenvertretung aktuell

10.11.2011, München

Referenten:

Bernhard Hackenberger

Albin Göbel




Wolters Kluwer
Deutschland

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber und dem Beauftragten des AG für die Belange der Schwerbehinderten (§ 98 SGB IX).

- Wichtige Voraussetzung ist zu wissen, dass alle, also AG, BA-SchwB und SBV ihre eigenen selbstständigen und unterschiedlichen Rollen haben.
- Als ersten Schritt der vertrauensvollen Zusammenarbeit zeigt es sich, dass es sinnvoll ist frühzeitig mit dem AG den ersten Kontakt aufnehmen, ggf. auch schon bei der Kandidatur, wenn absehbar ist, dass man gewählt wird. Sonst am besten gleich nach der Wahl.
- In diesem Gespräch seine Ziele darstellen, daher sich vorher hierüber Gedanken machen, also auf das Gespräch vorbereiten.
- Dem AG gegenüber zu erkennen geben, dass man sich der beiden Rollen bewusst ist und auch soweit es das Mandat erlaubt dafür Sorge tragen möchte, dass die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit möglichst nicht „leiden muss“.

Aber auch dem AG zu verstehen geben, dass diese arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit ggf. wegen des Mandates und des gesetzl. Mandatsvorranges angepasst werden muss.

- 
- Ganz wichtig ist, sich dem AG als sachverständigen Partner anbieten und auch soweit möglich diesen z.B. bei Verfahren gem. SchwbAV und Anträgen auf Mehrfachanrechnung beratend unterstützen möchte.
 - Gleiches Gespräch mit vergleichbarer Zielstellung mit dem BA-Schwb führen, soweit man dieses nicht in einem gemeinsamen Gespräch durchführen konnte.

Ganz hilfreich ist auch stets die eigene Betroffenheit bei den Gesprächspartnern zu erlangen. Also die Erkenntnis, dass auch Sie morgen leider selbst Betroffene sein können.

Hier ist stets auch die bekannte Aussage von Richard von Weizsäcker hilfreich

„Nicht behindert zu sein, ist wahrlich kein Verdienst sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Was kann in einem Verfahren gem. § 156 SGB IX geahndet werden?

Für die SBV sind die hier entscheidenden Merkmale im Abs. 1 und dort in den Nummern 7 - 9 geregelt.

7. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 4 oder 9 eine dort bezeichnete Vertretung oder einen Beteiligten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet,
8. entgegen § 81 Abs. 1 Satz 7 eine Entscheidung nicht erörtert oder
9. entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig hört.

Abs. 2

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10 000 Euro geahndet werden.



Auch im § 98 SGB IX sind für den Beauftragen des AG (BA-SchwB) Bußgelder gem. § 156 SGB IX vorgesehen sofern er seinen Pflichten nicht ordnungsgemäß nachkommt.

Dieses wären:

- die Beschäftigung unterhalb der gesetzlichen Pflichtquote von 5 % nach § 71 Abs. 1 SGB IX (§ 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX);
- der Verstoß gegen die Übermittlungs-, Anzeige- oder Auskunftspflichten in § 80 Abs. 1, 2 und 5 SGB IX;
- die unterbliebene oder nicht rechtzeitige vollständige Unterrichtung der in § 80 Abs. 1 Satz 4 und 9 SGB IX genannten Vertretungen;
- die unterbliebene oder nicht rechtzeitige Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und der weiteren Arbeitnehmervertretungen über die von der Agentur für Arbeit eingegangenen Vermittlungsvorschläge oder die sonstigen Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen für eine freie Stelle gem. § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX (§ 156 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX);
- das Unterbleiben der Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung über Vorschläge der Agentur für Arbeit (§ 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX);
- der Verstoß gegen Anhörungs- und Erörterungspflichten gegenüber der Schwerbehindertenvertretung gem. § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

Was ist bei arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu beachten?

- Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht
- Beschlussverfahren? Was ist das?
- Welches Arbeitsgericht ist zuständig?
- Wie kann ich ein Beschlussverfahren einleiten?
- Welchen Ablauf hat ein Beschlussverfahren?
- Beschluss - was nun?

Beschlussverfahren? Was ist das?

- Kollektivrechtliches Verfahren bei Streitigkeiten u. a. zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/-in aus dem Betriebsverfassungsgesetz
- mit materiell- und verfahrensrechtlichen Besonderheiten.

Das Beschlussverfahren ist ein rein kollektivrechtliches Verfahren, wobei im Vordergrund die Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/-in aus dem Betriebsverfassungsgesetz stehen (§ 2 a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG). Aber auch andere kollektivrechtliche Streitigkeiten aus dem Mitbestimmungsbereich und aus dem Tarifrecht sind im Beschlussverfahren auszutragen (§ 2 a Abs. 1 Nr. 2 bis 4 ArbGG).

Welches Arbeitsgericht ist zuständig?

- Zuständig ist stets das Arbeitsgericht des Ortes des Betriebes.

Wie kann ich ein Beschlussverfahren einleiten?

- Einreichen einer Antragschrift in doppelter Ausfertigung durch eine/n Beteiligte/n selbst, eine/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt oder eine/n Vertreter/-in einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbandes
- Aufnahmen des Antrags durch die Rechtsantragstelle.

Welchen Ablauf hat ein Beschlussverfahren?

Entweder

- Güteverfahren vor der/dem Vorsitzenden der Kammer

oder bzw. nachfolgend

- Anhörungstermin vor der/dem Vorsitzenden und zwei ehrenamtlichen Richtern/innen (je ein ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer/-innen und der Arbeitgeber/-innen), in dem - ggf. nach Durchführung einer Beweisaufnahme - über den Streit durch einen Beschluss entschieden wird.

Die Arbeitsgerichte sind gehalten, in jedem Stadium des Verfahrens auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hinzuwirken.

Im Beschlussverfahren kann von der/dem Vorsitzenden zunächst ein Güteverfahren angesetzt (§ 80 Abs. 2 ArbGG) oder unmittelbar ein Anhörungstermin vor der Kammer durchgeführt werden. Im Beschlussverfahren gilt der Amtsermittlungsgrundsatz, wobei die am Verfahren Beteiligten an der Aufklärung des Sachverhalts mitzuwirken haben (§ 83 Abs. 1 ArbGG).

Beschluss - was nun?

- Gegen das Verfahren beendende Beschlüsse des Arbeitsgerichts im Beschlussverfahren kann bei dem zuständigen Landesarbeitsgericht Beschwerde eingelegt werden.

Einstweilige Verfügung im Arbeitsrecht Antragstellung/Ziele

- Eine einstweilige Anordnung (Verfügung) setzt voraus, dass die Gefahr besteht, dass ohne diese ein nicht wieder umkehrbarer Rechtszustand erreicht wird bzw. ein Recht des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert/eingeschränkt wird.
- Es muss weiter nicht der Abschluss eines Klageverfahrens zur Klärung abgewartet oder zugemutet werden können.
- Ziel einer einstweiligen Verfügung ist stets den AG dazu zu verpflichten bestimmte Handlungen zukünftig zu unterlassen oder vorzunehmen.
- Man kann aber nicht beantragen, dass er global ein Gesetz beachten muss.
- Es müssen also konkrete Maßnahmen beantragt werden, welche entweder zu unterlassen oder vorzunehmen sind
 - z.B. die Kosten einer für das Mandat notwendigen Qualifizierung, Sachmittel bzw. die Kosten für notwendigen Anwaltskosten zu tragen.

Die Vertrauensvolle Zusammenarbeit der SBV mit dem AG und den betrieblichen Partnern (BR/PR und BASchwB)

gem. § 99 SGB IX und Umsetzung ihrer Rechte gem. § 95 Abs. 2 SGB IX, in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren bzw. einstweiliger Verfügung und gem. § 156 Abs. 1 Satz 9 SGB IX.

§ 156 Abs. 1 Satz 9 SGB IX.

- Was kann in einem Verfahren gem. § 156 SGB IX geahndet werden?
- Wer ist für ein Verfahren gem. § 156 SGB IX zuständig?
 - Wo ist ein Verfahren gem. § 156 SGB IX zu beantragen?
- Was ist bei einem Verfahren gem. § 156 SGB IX zu beachten?
 - Was ist wichtig?

Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren.

- Hat die SBV das Recht ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren zu beantragen?
- Was kann per arbeitsgerichtlichem Beschlussverfahren behandelt/beantragt werden?
- Wo ist ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren zu beantragen?
 - Durch wen - SBV/Anwalt?
 - Wie kann die SBV dieses anstoßen/beauftragen?
 - Was ist zu beachten?

Einstweilige Verfügung im Arbeitsrecht (durch SBV/BR)

- Wann kann eine einstweilige Verfügung beantragt werden?
- Was kann mit einer einstweiligen Verfügung erreicht werden? (Ziel)
 - Antragstellung durch wen - SBV/Anwalt?

Beauftragung eines Rechtsanwalts

§ 96 Rn 125, Knittel SGB IX Kommentar

Beauftragt eine **Schwerbehindertenvertretung** in dieser Eigenschaft einen Rechtsanwalt mit der Einleitung eines fachgerichtlichen Beschlussverfahrens, so gelten für die Frage einer **Erstattung** der so entstandenen **Rechtsanwaltskosten** nach § 96 Abs. 8 Satz 1 dieselben Grundsätze, wie sie für Personalräte zu § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG entwickelt worden sind (vgl. BVerwG Beschluss vom 9. März 1992 - 6 P 11/90 = BVerwGE 90, 76 = DÖV 1992, 1010 = ZTR 1992, 433 = AP Nr. 1 zu § 44 BPersVG). Das bedeutet im Einzelnen: Der **Schwerbehindertenvertretung** steht eine **Teilrechtsfähigkeit** zu, die sie in Beschlussverfahren, in denen es um die Durchsetzung, Klärung oder Wahrung ihrer rechtlichen Befugnisse geht, zum Abschluss eines Vertrages mit dem hinzugezogenen Rechtsanwalt befähigt. Der Freistellungsanspruch bezüglich der Kosten gegen die Dienststelle nach § 96 Abs. 8 SGB IX ist in diesen Fällen dann nicht gegeben, wenn das **Beschlussverfahren mutwillig** oder aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt wird. Von einer Haltlosigkeit ist auszugehen, wenn die Rechtsverfolgung von vornherein offensichtlich aussichtslos war. Eine Rechtsverfolgung ist insbesondere dann mutwillig, wenn von zwei gleichwertigen prozessualen Wegen der kostspieligere beschritten wird; ob eine Gleichwertigkeit gegeben ist, beurteilt sich dabei nach den Aufgaben, die der **Schwerbehindertenvertretung** obliegen. Scheitert der Freistellungsanspruch aus einem dieser beiden Gründe, so haftet die Dienststelle dem Rechtsanwalt mangels Verpflichtung aus dem Anwaltsvertrag auch nicht unmittelbar für seine Honorarforderungen.

Blog | 05.04.2011

Möglichkeiten der SBV im öffentl. Dienst, wenn der PR das SGB IX missachtet

Ich hatte ja am 23.02.2011 einen Beitrag eingestellt "Möglichkeiten des Handelns bei Verstößen des AG gegen das SGB IX"

Hier nun eine Ergänzung.

Möglichkeiten des Handelns der SchwbV bei Verstößen des PR/PRV gegen das SGB IX

Sofern der PR hier das SGB IX nicht beachtet. Also z. B. die SBV nicht zu Gremiensitzungen einlädt oder gar bewusst den Zugang erschwert/behindert. Auch hier kann die SBV, sofern der PR/PRV ein Beamter ist, ein Disziplinarverfahren anregen!

Das weitere ist dann vergleichsweise wie im o.a. Beitrag.

Wichtig: Dieses geht nur im Bereich des öffentl. Dienstes und nur, wenn das PR-Mitglied der PR-Vorsitzende ein Beamter ist.

PS: Gleiches geht auch, wenn der Beauftragte des AG ein Beamter ist und seine Pflichten gem. SGB IX missachtet.

Fazit:

Ein Beamter ist aufgrund seines Status verpflichtet Gesetze und gesetzliche Regelungen zu beachten. Verstöße können disziplinarrechtliche Folgen haben. Ob und wenn ja welche, wird dann in einem Disziplinarverfahren geklärt.

Jede Eröffnung eines Disziplinarverfahrens oder Vorermittlungen zu einem solchen bringt einen Eintrag in der Personalakte. Solche Einträge können sich dann in der weiteren beruflichen Entwicklung/Aufstieg negativ auswirken. Daher dürfte jeder Beamte daran interessiert sein, solches zu vermeiden.

Man sollte nun aber auch wegen der guten Zusammenarbeit nicht gleich zu solchen Mitteln greifen, sondern andere mildere Mittel und vor allem Gespräche nutzen, um eine akzeptable Situation zu erreichen. Dabei kann man dann aber auch auf diese Möglichkeit hinweisen.




Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem

.....Arbeitgeber (AG)

- SBV soll beim AG im arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgabenfeld akzeptiert und anerkannt sein. Dort bei den Kollegen, Vorgesetzten und AG den Eindruck hinterlassen, „was er/sie macht hat Hand und Fuß“.
- denn, dann wird dieses auch auf die Mandatsarbeit reflektiert und auch dort erweckt es dann den Eindruck „was er/sie macht hat Hand und Fuß“.
- Zu Beginn des Mandates das Gespräch mit dem AG, den Vorgesetzten besonders denen, welche im Kollegenkreis „Betroffene“ haben, suchen.
 - dort versuchen Betroffenheit zu wecken, z. B. an Beispielen, sofern es im Betrieb welche gibt auf diese hinweisen, aus welchen sie erkennen können, dass auch „SIE“ morgen Betroffene sein könnten.
- Hier hilft u.a. der Spruch:

„Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Richard von Weizsäcker



➤ Dem AG vermitteln, die vertrauensvolle Zusammenarbeit bringt ihm Vorteile.

- er hat motivierte Mitarbeiter, da sie erkennen, der AG schätzt auch sie, als Behinderte, sie sind im Betrieb/Unternehmen willkommen.
- Er respektiert ihre Rechte und beachtet seine Pflichten aus dem Gesetz, aber nicht weil er muss, sondern weil er es möchte. Der AG ist sich auch seiner sozialen Verantwortung bewusst.
- Er hat einen fachkundigen „Berater zu diesen Themen, welcher ihn auch unterstützt und berät, z. B. zu Themen der SchwbAV/Mehrfachanrechnung (finanzielle Vorteile, ersparte Ausgleichsabgabe).

➔ Vermitteln, dass er letztlich somit aus dem Gesamten einen Mehrwert hat/gewinnt.

Dem AG anbieten, sich einmal in Führungskreisen vorzustellen und dort seine Ziele und Beweggründe und wie man sie gemeinsam erreichen will darstellen.

D. h., Überzeugung mit Worten, Argumenten und Beispielen. Wenn man mit dem Gesetz argumentieren muss, hat man die schlechteren Mittel.

.....Betriebs-/ Personalrat (BR/PR)


- Nicht versuchen „klein BR/PR“ sein/spielen zu wollen.

Hier hilft u.a. die Beachtung des Spruches:


„Schuster bleib bei deinem Leisten“

Bedeutet: Jeder soll bei seinen Aufgaben/seinem Können/Möglichkeiten bleiben.

- bei den BR/PR Kollegen den Eindruck hinterlassen, „er/sie weiß was er/sie will, er/sie kennt seine/ihre Handlungsgrundlagen (Gesetz), was er/sie macht hat Hand und Fuß“.
 - Aber auch, er/sie kennt bzw. ist bemüht die wichtigen Handlungsgrundlagen der BR/PR zu kennen/zu erlernen.
 - Denn nur so kann man seine Recht der Teilnahme und Mitarbeit in den BR-Gremien gut umsetzen.
 - Somit also auch einen besonderen Sachverstand in diese Gremien einbringen.

- 
- Den BR/PR Kollegen zeigen, dass man auch gemeinsam die teils weitergehenden Möglichkeiten/Beteiligungsrechte der SBV auch zum Wohle der BR-Gremien nutzen/einbringen kann.
 - z. B. weil das SGB IX im Gegensatz zum BetrVG/PersVG nur Beschäftigte kennt, also keine Unterscheidung zwischen Angestellten und leitenden Angestellten macht.
 - Die SBV vom AG **VOR** Maßnahmen zu hören ist, sofern Schwerbehinderte/Gleichgestellte betroffen sind, auch wenn der BR/PR ggf. weil die Maßnahmen gem. TV abschließend geregelt sind, nicht oder nur nachrichtlich/informativ beteiligt wird. Beispielsweise, wenn gem. TV „Leistungsentgelte“ gezahlt werden, oder bei Gehaltthemen von behinderten leitenden Angestellten usw.

Dieses zusätzlichen Infos/Erkenntnisse kann und sollte die SBV dann in die BR-Gremien einbringen, denn es besteht dort keine Geheimhaltungspflicht, auch nicht die Einschränkungen aus § 79 BetrVG.



Letztlich aber auch immer bemüht sein, einen Mehrwert für die Kollegen in die Gremien einzubringen. Also, Mitarbeit durch kreative und gute Vorschläge zu BR/PR-Themen.

Auch erkennen und akzeptieren, der BR/PR handelt für **ALLE** Beschäftigten, er muss somit auch teils Lösungen finden welche **ALLEN** Beschäftigten gerecht werden. Das kann dann teils leider auch bedeuten, dass er einzelnen Besonderheiten/Betroffenheiten nicht immer die 1. Priorität einräumen kann. Also den „goldenen Mittelweg finden/beschreiten muss.

Es darf aber auch nicht bedeuten, dass die Rechte der betroffenen Beschäftigten aus dem SGB IX nicht beachtet werden.

Die SBV hat einen Rechtsanspruch auf Seminare zum BetrVG/PersVG (Grundschulungen).

Aber wichtig ist, auch BR/PR haben einen Rechtsanspruch auf Seminare zum SGB IX (Grundschulungen). Das sollte man in den BR/ PR-Gremien auch anregen, denn ein geschulter BR/PR ist empfänglicher für die Themen der SBV. Also die BR/PR Gremien sollten immer einen Kollegen in diesem Recht schulen.

Grundsätzliches zum Bußgeldverfahren

ZUGEHÖRIGE GESETZE, NORMEN

§§ 35 - 110 OWiG


DIE WICHTIGSTEN ERKLÄRUNGEN

1. Allgemein

Das Bußgeldverfahren ist das Verfahren zur Festsetzung einer Geldbuße zur Ahndung einer Ordnungswidrigkeit.

Grundsätzlich kann das Bußgeldverfahren in folgende Abschnitte eingeteilt werden:

- das Vorverfahren
- Erlass eines Bußgeldbescheides
- Erhebung eines Einspruchs
- Zwischenverfahren
- Gerichtliches Hauptverfahren



Für das Bußgeldverfahren gelten grundsätzlich gemäß § 46 OWiG die allgemeinen Gesetze über das Strafverfahren. Danach ergibt sich folgende Rangfolge des anzuwendenden Rechts:

1. das Verfahrensrecht des OWiG,
2. das Recht, auf das im OWiG gesondert verwiesen wird,
3. die allgemeinen Gesetze über das Strafverfahren mit Ausnahme der in den § 46 Abs. 3 - 6 OWiG bestimmten Vorbehalte.

Die Person, der die Begehung der Ordnungswidrigkeiten vorgeworfen wird, wird im Bußgeldverfahren als **Betroffener** bezeichnet (zum Vergleich: im Ermittlungsverfahren: Beschuldigter)

2. Zuständigkeiten

Zuständig zur Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten ist primär die jeweilige Ordnungsbehörde (**Verwaltungsbehörde**).

Die Verwaltungsbehörde hat, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt, im Bußgeldverfahren dieselben Rechte und Pflichten wie die Staatsanwaltschaft bei der Verfolgung von Straftaten.

3. Vorverfahren

Mit dem **Abschluss des Vorverfahrens** hat die Verwaltungsbehörde eine der folgenden Entscheidungen zu treffen:

- Erlass eines Bußgeldbescheides gemäß § 65 OWiG
- Erteilung einer Verwarnung mit/ohne Verwarnungsgeld gemäß § 56 OWiG
- Einstellung des Verfahrens gemäß § 47 OWiG

4. Erlass eines Bußgeldbescheides

Zur Ahndung der Ordnungswidrigkeit erlässt die Verwaltungsbehörde - soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist - den Bußgeldbescheid, wenn sie die Begehung einer Ordnungswidrigkeit für erwiesen hält, keine Verjährung eingetreten ist und sie die Ahndung der Ordnungswidrigkeit nach pflichtgemäßen Ermessen für geboten hält.

5. Einspruch

Der Betroffene kann gegen den Bußgeldbescheid innerhalb von **zwei Wochen nach Zustellung** schriftlich oder zur Niederschrift bei der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat, Einspruch einlegen. Der Einspruch kann auf einzelne Punkte des Bußgeldbescheides beschränkt werden. Bei Überschreitung der Frist kann bei Vorliegen der Voraussetzungen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewährt werden.





Der Einspruch muss nicht begründet werden.

Der weitere Verfahrensweg bestimmt sich wie folgt:

- Ist der Einspruch gemäß der Anforderungen des § 67 OWiG **unzulässig**, so verwirft ihn die Verwaltungsbehörde als unzulässig. Diese Entscheidung kann gemäß § 69 Abs. 1 OWiG binnen zwei Wochen mit dem Antrag auf gerichtliche Entscheidung angefochten werden.
- Hält die Verwaltungsbehörde den Einspruch für zulässig, kann sie gemäß § 69 Abs. 2 OWiG
 - weitere Ermittlungen anstellen oder, wenn sie den Einspruch für begründet hält,
 - den Bußgeldbescheid zurücknehmen.
- Hält die Verwaltungsbehörde den Einspruch für **zulässig**, aber unbegründet, übersendet sie gemäß § 69 Abs. 3 OWiG die Akten über die Staatsanwaltschaft an das zuständige Amtsgericht.

Der Einspruch kann von dem Betroffenen, auch teilweise, zurückgenommen werden.


Für den Zuständigkeitsbereich der SBV ist hier die Rechtsgrundlage der § 156 SGB IX.

Der Verfahrensablauf selbst bei der Bundesanstalt für Arbeit richtet sich dann aber nach den Vorschriften des OWiG.

- Einer bestimmten Person muss ein konkreter, vorsätzlicher oder fahrlässiger Verstoß zugeordnet werden nach § 156 SGB IX.

Also:

- Wer hat genau was gemacht oder unterlassen etc.?
- Es muss sich aber nicht um einen einzigen mehrfach wiederholten Tatbestand handeln, auch verschiedene Verstöße können gesammelt und „als Paket“ eingereicht werden. Entscheidend ist immer, dass konkret eine verantwortliche Person benannt ist, auch beim Paket. Sind zwei Personen wiederholt an rechtswidrigen Handlungen beteiligt, dann die Verstöße den jeweiligen Personen genau zuordnen und ggf. zwei Verfahren beantragen.
- Sehr wichtig ist hier, um eine Festsetzung eines Bußgeldes zu erreichen, dass im Vorfeld andere mildere Möglichkeiten ausgeschöpft wurden. Diese wären z. B. schriftliche Abmahnungen gegenüber den handelnden Personen.
 - In Anrufen/Gesprächen auf Verstoß aufmerksam machen
 - Gesprächs- bzw. Aktennotizen machen und Arbeitgeber zur Kenntnis geben
 - in Briefen, Gesprächsprotokollen auf Verstoß aufmerksam machen
 - Zeugen sammeln

- 
- Nach spätestens zwei Ankündigungen von gerichtlichen Schritten „muss“ eine Anzeige wegen Ordnungswidrigkeit bei der zuständigen Dienststelle der Arbeitsverwaltung (Regionaldirektion/früher Landesarbeitsämter) erstattet werden, damit man als Vertrauensperson glaubwürdig bleibt und ernst genommen wird. Es muss der Verwaltungsbehörde der Sachverhalt und die Nachteile für die Betroffenen nachvollziehbar dargestellt werden. Tatbestände dürfen nicht länger als zwei Jahre zurückliegen.
Belege als Anlagen beifügen.
 - Kopien aller Briefe/Aktennotizen/Gesprächsprotokolle, die auf den Sachverhalt verweisen; Betriebsräte-Infos; Zeugen benennen
 - Wichtig, darstellen was man alles im Vorfeld an milderem Mittel unternommen hat und welche Wirkungen damit erzielt wurden.
 - Daher am besten stets schon im Vorfeld den telefonischen Kontakt zur Verwaltungsbehörde suchen.
 - In der Regel wird bei einem erstmaligen Antrag, erstmaliger Betroffenheit meist (leider) nur eine Verwarnung ausgesprochen.
 - Wurden aber alle möglichen milderem Mittel erfolglos angewandt und sind die Auswirkungen auf Betroffene merklich, kann man auch im ersten Ordnungswidrigkeitenverfahren durchaus eine Festsetzung eines Bußgeldes erlangen.



Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Ich möchte mit den folgenden Folien auf die Pflichten und Rechte der Vertrauenspersonen hinweisen um ihnen die Arbeit zu erleichtern.



Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung § 95 SGB IX

Die Schwerbehindertenvertretung hat die
“Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb
zu fördern, die Interessen der Schwerbehinderten
in dem Betrieb oder Dienststelle zu vertreten und
Ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.”



Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Vor allem soll die Schwerbehindertenvertretung darüber wachen, dass der Arbeitgeber seine Pflichten gem. §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX erfüllt.


Wobei der Schwerpunkt bei den Rechten der Schwerbehinderten liegen sollte.

Also die Rechte der Schwerbehinderten und Pflichten des AG gem. § 81 SGB IX aber auch des AGG und sonstige Gesetze, Verordnungen und Tarifverträgen.



Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- Weiter aber auch Maßnahmen, die Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen selbst beantragen.
- Also auch bei Anträgen beim Versorgungsamt, Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle (IA), Fürsorgestelle vor Ort unterstützen.
- Berechtigten Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten nachgehen.



Zur Umsetzung dieser Ziele hat der Gesetzgeber die Schwerbehindertenvertretung mit einer Reihe von Mitwirkungsrechten ausgestattet und ihre persönliche Rechtsstellung abgesichert.

Mitwirkungsrechte

- In allen Angelegenheiten, die Interessen der Schwerbehinderten berühren, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung umfassend und rechtzeitig informieren und vor jeder Entscheidung anhören, § 95 Abs. 2 SGB IX.

Mitwirkungsrecht § 95 Abs. 2 SGB IX

- Wird dieses Anhörungsrecht verletzt, muss der Arbeitgeber die Entscheidung aussetzen und die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nachholen (SGB IX, § 95 Abs. 2).

Mitwirkungsrecht § 95 Abs. 2 SGB IX

- Die Informationspflicht des Arbeitgebers ist so umfassend, dass in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Arbeitnehmer betreffen, nichts geschehen darf, ohne dass die Vertrauensperson vorher unterrichtet wird. Es ist eine Bringschuld des AG.

Mitwirkungsrecht § 95 Abs. 2 SGB IX

- Bei Neueinstellung und Kündigung muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden.
- Auf Wunsch eines Schwerbehinderten hat die Vertrauensperson das Recht, mit ihm gemeinsam die Personalakte einzusehen.

Mitwirkungsrechte § 95 Abs. 4 SGB IX

- Die Schwerbehindertenvertretung darf an allen Gremiensitzungen des Betriebsrates und deren Ausschüssen mit beratender Stimme teilnehmen.

Persönliche Rechte § 96 SGB IX

- Schwerbehindertenvertretungen sind in ihren persönlichen Rechten Betriebsräten gleichgestellt, § 96 Abs. 2 SGB IX.
- Auch für sie gilt der § 15 des Kündigungsschutzgesetzes. Somit ist eine ordentliche Kündigung einer Vertrauensperson in der Regel ebenso wenig möglich wie eine Änderungskündigung.
- Die außerordentliche Kündigung des Mitglieds einer Schwerbehindertenvertretung bedarf der Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung und nicht des Betriebsrates. (LAG Hamm, 21.01.2011, 13 TaBV 72/10)

Persönliche Rechte § 96 SGB IX

- Soweit es für die Arbeit erforderlich ist, sind Schwerbehindertenvertretungen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihrer Bezüge und ohne Nachteile für ihr berufliches Fortkommen freizustellen.
- § 96 Abs. 4 SGB IX

Persönliche Rechte § 96 SGB IX

- Für Aufgaben, die nur außerhalb der üblichen Arbeitszeit erledigt werden können, muss ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden.
- § 96 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 37 Abs. 3 BetrVG

Zusammenarbeit § 99 SGB IX

- Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet mit dem Betriebsrat, dem Arbeitgeber und Beauftragten des Arbeitgebers vertrauensvoll zusammen, § 99 SGB IX.
- Aber auch mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung sofern eine besteht sollte die Zusammenarbeit erfolgen. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist aber wie der AG und der BR nicht weisungsbefugt gegenüber der SBV.



Weitere Pflichten des AG z. B. Bestellung eines Beauftragten **§ 98 SGB IX**

- Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten des Arbeitgebers zu bestellen § 98 SGB IX, der ihn in Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt und besonders darauf achtet, dass der Arbeitgeber seine gesetzlichen Verpflichtung gegenüber den Schwerbehinderten erfüllt.

Aufgaben des Beauftragte des Arbeitgebers (BASchwB) § 98 SGB IX

Der Beauftragte des Arbeitgebers (BASchwB) - § 98 SGB IX - sollte sich vorrangig darum kümmern, dass

- die Pflichtquote § 71 SGB IX erfüllt wird,
- Und auch besonders betroffene Schwerbehinderte entsprechen berücksichtigt werden.

Eine Aufgabenbeschreibung ergibt sich aus § 98 SGB IX.



Besondere Punkte der Zusammenarbeit zwischen AG/BASchwB und SBV

- Bei Neueinstellungen Schwerbehinderte berücksichtigen.
- Schwerbehinderte bei der innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung bevorzugt berücksichtigen.
- Dass die Schwerbehindertenvvertretung ihre Aufgaben ungehindert wahrnehmen kann.

Grundsätze der Zusammenarbeit

- Als Schwerbehindertenvertreter ist es also erforderlich, eine enge Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitsgebers, dem Betriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung anzustreben. Also nicht nur auf sein Recht pochen sondern auch mit Fingerspitzengefühl und praktischen Beispielen zu arbeiten. Denn so sind Ziele leichter erreichbar.





Geregelt ist die Zusammenarbeit in **§ 99 SGB IX**

(1) Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) Die in Abs. 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung des Teils 2 beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Vertrauensperson und Beauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

Die wichtigste Rechtsgrundlage aus dem SGB IX für die tägliche Arbeit


- Der wichtigste **Paragraf** aus dem SGB IX für die tägliche Arbeit der SBV ist der § 81 Abs. 4 SGB IX

„behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,“

 **Denn er ist der Grundstein für die meisten Handlungsfelder des SBV!**

Initiativrechte der SBV

- Die Schwerbehindertenvertretung hat aber neben den Mitwirkungsrechten auch Initiativrechte!
- Diese ergeben sich aus dem § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 (Anregungen und Beschwerden und Unterstützung bei Anträgen z.B. gem. SchwbAV) und § 83 Abs. 1 (Integrationsvereinbarung) und § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX (Prävention und BEM).



Zusammenfassung der einzelnen Rechte und Pflichten nach dem SGB IX (Rechtsgrundlagen)

- Der Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- Des Betriebsrat (BR)
- Des Arbeitgeber (AG)
- Der schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen (Beschäftigten)

Persönliche Rechtsstellung der SBV

- Unentgeltliche Amtsausübung § 96 Abs. 1 SGB IX
- Keine Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung § 96 Abs. 2 SGB IX
- Gleichstellung mit BR/PR § 96 Abs. 3 SGB IX
- Freistellung § 96 Abs. 4 SGB IX
- Keine Gehaltskürzung § 96 Abs. 4 SGB IX
- Arbeitszeitausgleich § 96 Abs. 6 SGB IX
- Pflicht zur Verschwiegenheit § 96 Abs. 7 SGB IX
- Kostenübernahme § 96 Abs. 8 SGB IX
- Mitnutzung Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf BR/PR § 96 Abs. 9 SGB IX
- Schulungsanspruch des stellvertretenden Mitglieds § 96 Abs. 4 SGB IX

Rechte und Befugnisse - Initiativrechte SBV

- Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern; Interessen schwerbehinderter Menschen vertreten § 95 Abs. 1 SGB IX
- Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen § 95 Abs. 6 SGB IX
- Einflussnahme auf Tagesordnung der Sitzung BR/PR § 95 Abs. 4 SGB IX
- Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung § 83 Abs. 1 SGB IX
- Klärung der Prävention durch den Arbeitgeber § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX

Anhörungsrechte der SBV

- in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen vor Entscheidung des Arbeitgebers
§ 95 Abs. 2 SGB IX

Beteiligungsrechte der SBV (Teil 1)

- unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren § 95 Abs. 2 SGB IX
- Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit § 95 Abs. 2 Satz 4 SGB IX
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX
- Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren § 87 Abs. 2 SGB IX

Beteiligungsrechte der SBV (Teil 2)

- Beratende Teilnahme an allen Sitzungen des BR/PR und deren Ausschüsse § 95 Abs. 4 SGB IX
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung des BR/PR § 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX
- Teilnahmerecht an den regelmäßigen Besprechungen mit dem Arbeitgeber (Monats/Vierteljahresgespräche) § 95 Abs. 5 SGB IX
- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit § 99 Abs. 1 SGB IX

Beteiligungsrechte der SBV (Teil 3)

- Teilnahme- und Rederecht bei Personal-/Betriebsversammlungen in Betrieben und Dienststellen, für die die Vertrauensperson zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser nicht angehört § 95 Abs. 8 SGB IX
- Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX
- Verhandlung mit Arbeitgeber und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen § 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

Kontroll- und Überwachungsrechte der SBV (Teil 1)

- Einhaltung der Pflichtquote §§ 71, 81 Abs. 3 SGB IX
- Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen § 72 SGB IX
- Eignung freier Arbeitsplätze für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen § 81 Abs. 1 SGB IX
- Beachtung des Diskriminierungsverbots § 81 Abs. 2 SGB IX
- Möglichkeit zur vollen Verwertung und Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen bei der Beschäftigung § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX

Kontroll- und Überwachungsrechte der SBV (Teil 2)

- Förderung der beruflichen Entwicklung § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX
- behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsplätze und Arbeitsstätte § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen § 81 Abs. 5 SGB IX
- Beachtung der diskriminierungsfreien Entgeltzahlung § 123 SGB IX
- Freistellung von Mehrarbeit § 124 SGB IX
- Gewährung des Zusatzurlaubs § 125 SGB IX



Rechte und Pflichten für den Betriebs- und Personalrat (Teil 1)

- Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Beschäftigungspflicht § 71 und 72 SGB IX
- Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern sowie auf die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation hinwirken § 81 Abs. 1, § 93, § 84 SGB IX sowie § 80 BetrVG bzw. § 68 BPersVG
- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit § 99 Abs. 1 SGB IX



Rechte und Pflichten für den Betriebs- und Personalrat (Teil 2)

- Abschluss einer Integrationsvereinbarung § 83 Abs. 1 Satz 3 SGB IX
- Klärung der Prävention durch den Arbeitgeber § 84 Abs. 2 SGB IX
- Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX
- Verhandlungen mit Arbeitgeber und SBV über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen § 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 1)

- Weitergabe Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen nach § 80 SGB IX § 80 Abs. 2 SGB IX
- Beschäftigungspflicht ab 20 Arbeitsplätzen § 71 Abs. 1 und § 81 Abs. 3 SGB IX
- Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen § 71 Abs. 1 Satz 2 SGB IX
- Beschäftigungspflicht besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen § 72 SGB IX
- Prüfpflicht bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 2)

- Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit § 81 Abs. 1 Satz 2 SGB IX
- Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und BR/PR § 81 Abs. 1 Satz 6 SGB IX
- ggf. Erörterung mit Schwerbehindertenvertretung u. BR/PR § 81 Abs. 1 Satz 7 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 3)

- Anhörung des/der schwerbehinderten Bewerbers/Bewerberin § 81 Abs. 1 Satz 8 SGB IX
- Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung über die Entscheidung bezgl. des/der Bewerbers/in § 81 Abs. 1 Satz 9 SGB IX
- Zusätzlich im öffentlichen Dienst:
 - frühzeitige Meldung frei werdender/neu zu besetzender/neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit
 - die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch. § 82 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 3)

- Abschluss einer Integrationsvereinbarung § 83 Abs. 1 Satz 1 SGB IX
- Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen § 81 Abs. 2 SGB IX
- Einleitung präventiver Maßnahmen § 84 Abs. 1 u. 2 SGB IX
- Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen § 81 Abs. 5 SGB IX
- Bericht auf Versammlung der schwerbehinderten Menschen § 83 Abs. 3 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 4)

- Anzeigepflicht gegenüber Integrationsamt bei Einstellung auf Probe und Entlassung vor Ablauf von 6 Monaten § 90 Abs. 3 SGB IX
- Anhörung der Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die den Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren vor Entscheidung § 95 Abs. 2 SGB IX
- Anträge zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt §§ 85, 91, 92 SGB IX



Pflichten des Arbeitgebers (Teil 5)

- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit § 99 Abs. 1 SGB IX
- Bestellung eines Beauftragten/einer Beauftragten für Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen § 98 SGB IX
- Verhandlung mit SBV und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen § 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX
- Namentliche Benennung der schwerbehinderten Beschäftigten an die SBV § 99 Abs. 1 SGB IX
- Auskunftspflicht gegenüber BR/PR bzw. SBV über Arbeitsunfähigkeiten nach dem § 84 Abs. 2 Satz 1 und § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers (Teil 6)

Nach der BAG-Rechtsprechung ein gerichtlich durchsetzbarer Auskunftsanspruch der SchwbV über Veränderungen bei Schwbs informiert zu werden.

Außerdem ist der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung zu jedem Zeitpunkt die bei ihm beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen namentlich zu benennen, für deren Interessenwahrnehmung die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX zuständig ist.

Hierauf hat die Schwerbehindertenvertretung einen *Auskunftsanspruch* gegenüber dem Arbeitgeber.
BAG, Beschluss vom 16.04.2003, 7 ABR 27/02

Rechte der schwerbehinderten Menschen

- Anhörung § 81 Abs. 1 Satz 8 SGB IX Entschädigungsanspruch bei Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot § 81 Abs. 2 SGB IX
- Teilzeit (Rechtsanspruch) § 81 Abs. 5 SGB IX
- Anspruch auf Beschäftigung nach Fähigkeiten und Kenntnissen § 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX
- Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung § 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX
- Erleichterungen bei Besuch von außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung § 81 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX
- Behinderungsgerechte Gestaltung des/der Arbeitsplatzes, -umfeldes, -organisation und -zeit § 81 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX