

Rechtliche Grundlagen und Aufgabenfelder der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

www.SBV-Graskamp.de

Stand: 01.01.2009

In den Dienststellen gibt es immer mal wieder unterschiedlichen Auffassungen über die Aufgaben und Handlungsfelder der Schwerbehindertenvertretung.

Hier einige Hinweise und Klarstellungen zu den Aufgaben und Tätigkeitsfeldern der Schwerbehindertenvertretung aus der Sicht der Schwerbehindertenvertretung (SBV).

Die allumfassende wichtigste Rechtsgrundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist Satz 2 § 95 SGB IX

(2) § 95 SGB IX: **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.**

Die grundsätzlichen Aufgaben der SBV werden im § 95 SGB IX beschrieben.

- Die SBV steht den schwerbehinderten Menschen **beratend und helfend** zur Seite.
- Sie **wacht** darüber, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Rechtsvorschriften erfüllt werden.
- Sie **unterstützt und initiiert Maßnahmen**, die den schwerbehinderten Menschen dienen **bei den zuständigen Stellen**.

Einige Erklärungen zum Hintergrund:

Aus rein ökonomischen Interessen sind Arbeitgeber grundsätzlich nicht an der Beschäftigung schwerbehinderte Menschen interessiert.

Da ein entwickeltes Gemeinwesen aber auch soziale Verpflichtungen gegenüber Schwachen, Kranken und Behinderten hat, wurden rechtliche Regelungen getroffen, um die Schwächeren zu fördern und zu schützen.

Durch das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), durch die Richtlinien zum SGB IX, durch das Behindertengleichstellungsgesetze des Bundes (BGG), durch das BGG des Landes NRW und nicht zuletzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde eine Fülle von konkreten rechtlichen Vorgaben geschaffen, **um den politischen Willen, „Schutz und Förderung von Behinderten“**, in der Berufs- und Arbeitswelt umzusetzen.

Nach Satz 1.4 der Richtlinien sind **alle Vorgesetzten verpflichtet, sich mit den Bestimmungen zum Schutz der Schwerbehinderten vertraut zu machen** und alle Vorgaben großzügig anzuwenden.

Leider geschieht dies im Berufsalltag aus den unterschiedlichsten Gründen nicht immer.

Zum Schutz der schwerbehinderten Menschen wurde darum die SBV mit weitreichenden Beratungs- und Wächterfunktionen ausgestattet.

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht weisungsgebunden und arbeitet **weitgehend eigenverantwortlich** zum Wohle der schwerbehinderten Menschen und letztlich auch zum Wohle aller Beteiligten.

Die SBV ist Teil der Dienststelle.

Nach § 99 SGB IX sind der Arbeitgeber, der Beauftragte des Arbeitgebers nach § 98 SGB IX, die SBV und der Personalrat zur engen Zusammenarbeit verpflichtet.

Wie die SBV gehört es zur Pflicht des „Beauftragten des Arbeitgebers“, besonders darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen arbeitet nicht als Wachmann mit der Trillerpfeife, sondern ist ebenso wie **alle anderen Beteiligten zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet**. Sie berät, weist auf bestehende Rechtsvorgaben hin und wirbt durch Gespräche für gegenseitiges Verständnis.

In der Broschüre 10 des LWL -Integrationsamt- :
„Die Schwerbehindertenvertretung“
werden die Aufgaben, Pflichten und Handlungsfelder recht gut beschrieben.

Hier nur einige Hinweise und sinngemäße Zitate aus der Schrift 10 des LWL:

- Mit der Novellierung des SGB IX hat der **Gesetzgeber die Rolle der SBV gestärkt**. So wurden ihre Rechte ausgeweitet bzw. neue Aufgaben, wie zum Beispiel die Mitwirkung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), sind hinzugekommen. Auch die Möglichkeit der Sanktionierung bei Missachtung der Rechtsvorschriften (§ 156 (9) SGB IX) soll die Wirkungsweise der SBV stärken.
- **Die SBV ist Ansprechpartner** für den Arbeitgeber, den Personalrat, das Integrationsamt, **sowie andere Institutionen**, in allen die schwerbehinderten Beschäftigten betreffenden Themen.
- **Die SBV** hat darüber zu wachen, dass Regelungen zugunsten schwerbehinderte Menschen eingehalten werden. Sie **hat ferner entsprechende Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen** beim Arbeitgeber oder **bei Behörden zu beantragen**. Weiterhin **hat sie die Pflicht**, Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und **die berechtigten Interessen zu verfolgen**.
- Aus § 95 SGB IX ergeben sich Schwerpunkte der betrieblichen und **außerbetrieblichen** Aufgaben der SBV.
- Betriebsarzt und **weitere Akteure sind Partner der SBV, mit denen sie vertrauensvoll und eng zusammenarbeitet**.
- **Weil der Betriebsarzt (Amtsarzt) als Sachverständiger dazu gehört wird, ob ein schwerbehinderter Mensch für einen Arbeitsplatz geeignet ist, ist der SBV zu empfehlen, eng mit dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten**.
- Die SBV verschafft sich ohne Kontrolle durch den Arbeitgeber die notwendigen Informationen.
- **Die SBV kann eigenständig Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen beantragen**.
- Die SBV kann von sich aus die Initiative ergreifen.
- **Einen abschließenden Katalog von Maßnahmen gibt es nicht**.

Weitere rechtliche Konkretisierungen zu den Aufgaben und Möglichkeiten der SBV findet man in den einschlägigen Gerichtsurteilen und Kommentaren.

Fazit

- Die SBV kann selbstverständlich keine Weisungen erteilen.
- Die SBV ist verpflichtet zum Wohle der schwerbehinderten Menschen zu wirken.
- Die SBV ist aufgrund ihres Auftrages verpflichtet, auf die Beachtung aller zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen erlassenen Bestimmungen hinzuwirken.