



Handreichung / Merkblatt Schwerbehinderung

Aufgaben der MAV bei der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) / Mitarbeitendenvertretungsgesetz (MAVG)

Rechte und Pflichten:

- Informationspflicht / Recht auf Information

§ 80 (2) SGB IX

Weitergabe des Verzeichnisses schwerbehinderter Menschen u. a. an Schwerbehindertenbeauftragten und Mitarbeitervertretung

§ 22 (1) MAVG

Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zu überlassen.

Rechte und Pflichten (Arbeitgebende):

- Weniger als 20 Mitarbeitende
keine Einstellungspflicht / Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter
- Mehr als 20 Mitarbeitende
Einstellungspflicht / Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter (**§§ 71 Abs. 1 und 81 Abs. 3**)
- Stellt der Arbeitgeber ab 20 MA keine(n) Schwerbehinderte(n) ein, muss er eine Ausgleichsabgabe zahlen (**§71, SGB IX**)
- Prüfpflicht bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen (**§ 81 Abs. 1 Satz 1**)
- Einleitung präventiver Maßnahmen (**BEM - § 84 Abs. 1+2**)
Die Prävention, sprich BEM, gilt für alle Mitarbeitenden.
Der Arbeitgeber teilt der MAV mit, welche Mitarbeitenden innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Daraufhin fragt die MAV die betroffenen Mitarbeitenden, ob der Arbeitgeber ein BEM-Gespräch angeboten hat. Ist dies nicht geschehen, kann der Mitarbeitende dies beim Arbeitgeber einfordern.
- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (**§ 99 Abs. 1**)



Rechte und Pflichten (MAV)

- Überwachung des Arbeitgebenden (AG) hinsichtlich seiner Beschäftigungspflicht (§§ 71 + 72, SGB IX)
- Die MAV'en stellen fest, welche Dienststellen mindestens 20 Mitarbeitende haben. Die Dienststellen sind verpflichtet die Informationen zur Verfügung zu stellen (§§ 71 + 72, SGB IX).
- Die MAV hat die Pflicht, die Quote und den korrekten Ablauf des Verfahrens zu kontrollieren. Die MAV hat das Recht und die Pflicht den AG bei Unterschreitung der Quote darauf hinzuweisen, bei dem Integrationsamt nach geeigneten Bewerbern (Schwerbehinderte) mit gleicher Eignung, zu fragen, und bei Nichtbesetzung mit diesem Bewerber, der Einstellung zu widersprechen. Dann hat der AG die Möglichkeit, die Zustimmung durch die Schlichtung ersetzen zu lassen.

Aufgaben der MAV

- Wenn die Quote (5%) bei AG mit mindestens 20 Mitarbeitenden nicht ausgeschöpft ist, muss bei einer öffentlichen Ausschreibung das Integrationsamt oder die Agentur für Arbeit kontaktiert und gefragt werden, ob geeignete Schwerbehinderte für die zu besetzende Stelle dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. (§166 SGB IX)
- Falls in einer Dienststelle ein Schwerbehinderter beschäftigt ist, hat die MAV **Kontrollfunktion**.
- Sie hat die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern und sich für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung einzusetzen. (§ 33 (e) MAVG)
- Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern sowie auf die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation hinwirken. (§ 81 Abs. 1, § 93, § 84, § 80, § 68)
- Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention /BEM (§ 84 Abs. 2 Satz 7)

Kontroll- und Überwachungsrechte nach SGB IX

- Einhaltung der Pflichtquote (§§ 71 und 81 Abs. 3)
- Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen (§ 71 Abs. 1 Satz 2)
- Beschäftigung besonderer Gruppen von schwerbehinderten Menschen (§ 72)
- Eignung freier Arbeitsplätze für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 81 Abs. 1)
- Beachtung des Diskriminierungsverbots (§ 81 Abs. 2)
- Förderung der beruflichen Entwicklung (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 + 3)



- Behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen (§ 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 + 5)
- Errichtung von Teilzeitarbeitsplätzen (§ 81 Abs. 5)
- Beachtung der diskriminierungsfreien Entgeltzahlung (§ 123)
- Freistellung von Mehrarbeit (§ 124)
- Gewährung des Zusatzurlaubs (§ 125)

Aufgaben der MAV

- Abschluss einer Inklusionsvereinbarung (§ 166 Abs. 1 Satz 5)
- Eine **Inklusionsvereinbarung** wird zwischen AG und MAV getroffen.
- Das Integrationsamt beim LWV Hessen kann bei der Erstellung beteiligt werden.
- Die Inklusionsvereinbarung wird dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit übermittelt.

Schwerbehindertenbeauftragte/r: Initiativrechte

- Eingliederung fördern und Interessen von schwerbehinderten Menschen vertreten. (§ 95 Abs. 1)
- Durchführung Versammlung schwerbehinderter Menschen (§ 177 Abs. 6)
- **Einflussnahme auf Tagesordnung der Mitarbeitervertretung (§ 177 Abs. 4)**
- Verhandlung über Inklusionsvereinbarung (§ 166 Abs. 1)
- Klärung der Prävention durch Arbeitgeber (§ 84 Abs. 2)

Schwerbehindertenbeauftragte/r: Anhörungsrechte

- In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, vor der Entscheidung der Dienststelle

Schwerbehindertenbeauftragte/r: Beteiligungsrechte

- Unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen (§ 177 Abs. 2)
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen (§ 177 Abs. 2 Satz 3)
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen (§ 177 Abs. 2 Satz 3)
- Stellungnahme bei Kündigungsverfahren (gegenüber Integrationsamt- § 87 Abs. 2)
- **Beratende Teilnahme bei allen Sitzungen der MAV (§ 179 Abs. 4)**
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung der Dienststelle (§ 177 Abs. 2 Satz 2)
- **Recht auf Aussetzung der Entscheidung der MAV (§ 177 Abs. 2 Satz 2)**
- **Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und MAV (§ 177 Abs. 5)**
- **Teilnahme- und Rederecht bei Mitarbeitendenversammlungen (§ 93 Abs. 8)**
- Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention/BEM (§ 84 Abs. 2 Satz 7)



Inklusionsvereinbarung

Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.

- In der Vereinbarung können insbesondere auch Regelungen getroffen werden zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen,
- zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen,
- zu Teilzeitarbeit,
- zur Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- zur Durchführung der betrieblichen Prävention (betriebliches Eingliederungsmanagement) und zur Gesundheitsförderung,
- über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes auch für Beratungen über Leistungen zur Teilhabe sowie über besondere Hilfen im Arbeitsleben.

Beratung und Information

BIH - Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:
<https://www.integrationsaemter.de/Aktuell/72c/index.html>

„Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“

- **Das Integrationsamt erhält die neue, zusätzliche Aufgabe**, als **Moderator** an den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung auf Biten der Beteiligten vermittelnd tätig werden. Aufgrund seiner neutralen Position ist das Integrationsamt besonders geeignet, durch das Aufzeigen von Lösungsvorschlägen den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern. Ein Einigungszwang, wie er im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht durch die Einigungsstelle sichergestellt wird, ist damit nicht verbunden. (**§ 166 Abs. 1 Satz 5**)

Die Integrationsfachdienste vor Ort bieten Rat und Unterstützung bei allen Fragen behinderte Menschen betreffend. Auch im Blick auf die Finanzierung bei der Einrichtung behinderten gerechter Arbeitsplätze. Beim Abschluß einer Inklusionsvereinbarung.



Integrationsfachdienste in Hessen (Liste)

<https://www.integrationsamt-hessen.de/das-integrationsamt/kontakt/integrationsfachdienste.html>

Integrationsfachdienste in Rheinland Pfalz (Liste)

<https://www.integrationsaemter.de/ifd/88k234i51/index.html>

Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX)

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/index.html

Achtung ab 2018 verändern sich einige Paragraphen (die Änderungen sind in der Handreichung schon berücksichtigt):

Das neue SGB IX / Änderungen

https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_info_1_2017_barrierefrei.pdf

Notizen:

