

Unterstützen, beraten, begleiten: Schwerbehindertenvertretungen

Frau Wallmann, ab wann müssen Unternehmen in Deutschland eine Schwerbehindertenvertretung wählen lassen?

Wenn dauerhaft wenigstens fünf Menschen mit Schwerbehinderung in einer Firma arbeiten – oder Personen, die ihnen gleichgestellt sind –, dann dürfen sie zusammen eine so genannte Vertrauensperson und mindestens einen Stellvertreter wählen. Es können auch noch weitere Stellvertreter benannt werden, was spätestens bei mehr als 100 Mitarbeitern mit Schwerbehinderung im Betrieb auch sehr ratsam ist – die Vertrauensperson müsste sonst viel zu viele Aufgaben allein erledigen. Schwerbehindertenvertretungen können im Unternehmen sehr selbstständig agieren, sie brauchen keine Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates, um ihre Aufgaben zu erfüllen. Das ist bei Jugend- und Auszubildendenvertretungen zum Beispiel anders.

Warum sind Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreter in einem Betrieb so wichtig?

Sie wahren die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung und sorgen zum Beispiel dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht benachteiligt werden. Dazu zählt unter anderem,

dass Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestaltet sein müssen. Die Schwerbehindertenvertretung achtet außerdem darauf, dass Arbeitgeber mit mehr als 20 Mitarbeitern ihren gesetzlichen Pflichten nachkommen und mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen besetzen, die eine Schwerbehinderung haben. Unternehmen sind auch zu präventiven Maßnahmen verpflichtet, um zu verhindern, dass betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Schwierigkeiten bei den Arbeitsverhältnissen auftreten. Sie müssen sich auch um Mitarbeiter kümmern, die länger als sechs Wochen innerhalb der vergangenen 12 Monate krank waren und wieder zur Arbeit zurückkehren möchten – das ist das so genannte Betriebliche Eingliederungsmanagement. Wenn ein Arbeitsplatz im Betrieb frei wird, prüft die Schwerbehindertenvertretung, ob die freie Stelle vielleicht für einen neuen Mitarbeiter mit Schwerbehinderung geeignet sein könnte. Und wenn es ein Vorstellungsgespräch gibt, sitzt sie immer mit am Tisch. Die Vertrauensperson berät die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap auch, wenn sie eine Schwerbehinderung feststellen lassen wollen oder bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen möchten.

Das klingt ja nach sehr viel Arbeit für die Vertretungen. Machen die das alles neben ihrem normalen Job?

Ja, die Interessenvertretungen arbeiten ehrenamtlich, sind aber zugleich Mitarbeiter in ihrem Betrieb. Deshalb haben sie das Recht, sich für diese Aufgaben freistellen zu lassen. Das heißt: Sie dürfen ihre beruflichen Pflichten reduzieren, ohne, dass sie weniger Lohn bekommen. Wie viel Zeit der Arbeitgeber dafür einräumen muss, hängt von der Anzahl der Menschen mit Schwerbehinderungen im Betrieb ab, aber auch von den Verhältnissen dort. Zum Beispiel spielen die Art und Schwere der Behinderungen eine Rolle oder die Lage der jeweiligen

Arbeitsplätze, etwa die räumliche Entfernung zwischen einzelnen Betriebsteilen. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung haben zudem grundsätzlich Vorrang vor den betrieblichen Pflichten. Der Arbeitgeber muss also die Arbeit, die die Vertrauensperson für das Unternehmen erledigt, im Zweifel anders organisieren oder die Stelle sogar neu besetzen. Schwerbehindertenvertreter sollten ihre Tätigkeiten daher genau aufschreiben, um im Zweifel Auskunft darüber geben zu können, wie viel Zeit sie dafür aufgewendet haben.



Foto: Martin Steffen

Unterstützt auch der Gesetzgeber die Vertrauenspersonen?

Die Schwerbehindertenvertretungen haben beispielsweise das eben schon erwähnte Recht auf Freistellung, aber auch das so genannte „Initiativrecht für Maßnahmen“. Sie können also für Mitarbeiter mit Schwerbehinderung eigenständig Anträge stellen – etwa beim Arbeitgeber, bei den Inklusionsämtern oder bei den

Rehabilitationsträgern. Die Vertrauenspersonen sollten allerdings den Arbeitgeber beziehungsweise den Inklusionsbeauftragten unterrichten, bevor sie externe Stellen einschalten.

Welche Rechte haben Schwerbehindertenvertretungen sonst noch?

Ganz wichtig ist das Recht auf Informationen durch den Arbeitgeber. Die Unternehmen sind hier in der Bringschuld: Sie müssen die Vertrauenspersonen unaufgefordert über alle Angelegenheiten im Betrieb informieren, von denen die Kollegen mit Behinderung betroffen sein könnten. Mindestens einmal im Jahr kann die Schwerbehindertenvertretung außerdem eine Versammlung abhalten, zu der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap kommen dürfen. Schwerbehindertenvertretungen dürfen auch an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats teilnehmen. Und wenn sie davon überzeugt sind, dass ein Beschluss dieses Gremiums die Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung beeinträchtigt, können sie einen Antrag stellen, den Beschluss auszusetzen.

Können sich alle Beschäftigten eines Unternehmens als Schwerbehindertenvertreterin oder -vertreter aufstellen lassen – oder müssen sie bestimmte Qualifikationen mitbringen?

Theoretisch kann sich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter eines Betriebs zur Wahl stellen. Dabei ist es egal, ob sie oder er selbst eine Behinderung hat, die Kandidaten müssen

aber volljährig sein und dauerhaft seit mindestens sechs Monaten im Unternehmen arbeiten. Wahlberechtigt sind umgekehrt nur Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Das anschließende Wahlverfahren ist davon abhängig, wie viele Menschen mit Handicap – und damit Wahlberechtigte – im Betrieb beschäftigt sind: Bei weniger als 50 genügt eine Versammlung mit einer geheimen und unmittelbaren Mehrheitswahl. Bei mehr als 50 Wahlberechtigten ist ein förmliches Wahlverfahren vorgeschrieben.

Vorkenntnisse braucht es für diese Aufgabe nicht. Allerdings sollten sich alle, die über so ein Ehrenamt nachdenken, bewusst mit den damit verbundenen Aufgaben und der Verantwortung auseinandersetzen. Die Vertrauenspersonen werden im Alltag oft angesprochen und um Rat gebeten, das gehört fest dazu. Zugleich müssen manche Beschäftigten erst davon überzeugt werden, dass es sich lohnt, die Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung anzufragen. Das nötige Wissen für ihre Aufgaben können sich die Vertrauenspersonen nach und nach aneignen. Die Inklusionsämter in NRW bieten dafür eine ganze Reihe Kurse und Informationsveranstaltungen an.

Die Vertreter sind in ihren Betrieben also nicht auf sich allein gestellt?

Nein, im Gegenteil können sie auf ein sehr großes Netzwerk zurückgreifen. Dazu gehören neben den Inklusionsämtern auch die Integrationsfachdienste, die Agentur für Arbeit oder die Rehabilitationsträger. In NRW stehen außerdem die örtlichen Fachstellen bei den Städten und Kreisen als Ansprechpartner bereit.

Was ändert sich ab 2018 durch das

Bundesteilhabegesetz?

Ab 2018 dürfen Arbeitgeber zum Beispiel ein Arbeitsverhältnis nicht mehr einfach beenden, ohne vorher die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Wenn sie das doch tun, gilt die Kündigung als unwirksam. Der Arbeitgeber muss dann mit einem Kündigungsschutzverfahren und arbeitsrechtlichen Strafen rechnen, die die Schwerbehindertenvertretung kann künftig außerdem vor das Arbeitsgericht ziehen. Auch die Fortbildungsmöglichkeiten für die Stellvertreter werden ab 2018 besser, und alle Schwerbehindertenvertretungen können bei Bedarf eine Bürokräft einstellen, die sie bei ihren Aufgaben unterstützt. Das Bundesteilhabegesetz bringt an diesen Stellen also ein paar Verbesserungen mit sich. –