



**Vortrag bei der Konzern-Tagung der
Schwerbehinderten-Vertretungen im Herbst 2010
bei der Carl Zeiss SMT GmbH
am 11. November 2010 in Oberkochen**

**Referent: Ronald Weinschenk
VdK Kreisverbandsvorsitzender Aalen
Mitglied im VdK Bezirks- und Landesverbandsvorstand**

www.berater-bem.de

Kompetenz
Stärke
Service

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 95

§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung **fördert** die **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** in den Betrieb oder die Dienststelle, **vertritt ihre Interessen** in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen **beratend und helfend** zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber **wacht**, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem **Arbeitgeber** nach den **§§ 71, 72** und **§§ 81 bis 84** obliegenden **Verpflichtungen** erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch **präventive Maßnahmen**, bei den zuständigen **Stellen beantragt**,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung **unterstützt Beschäftigte** auch bei **Anträgen** an die nach **§ 69 Abs. 1** zuständigen Behörden auf **Feststellung einer Behinderung**, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei **Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit**. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächst höchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 95

(2) **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 Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach **§ 81 Abs. 1** und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach **§ 81 Abs. 1** oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die SBV hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das **Recht, an allen Sitzungen** des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates **und** deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; **sie kann beantragen**, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der **Beschluss** für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 95

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu **Besprechungen** (z.B. Monatsgespräch) nach **§ 74 Abs. 1** des Betriebsverfassungsgesetzes (**Grundsätze der Zusammenarbeit**) + **§ 66 Abs. 1** des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes **zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen**.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das **Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung (+ Gleichgestellte)** schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an **Betriebs- und Personalversammlungen** in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein **Rederecht**, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 95

Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV hat das Recht, an den Sitzungen des Betriebsrates teilzunehmen (**§ 95 Abs. 4 SGB IX**) und ist von dieser in allen, die schwerbehinderten Beschäftigten betreffenden Belangen, umfassend zu beteiligen. Sie kann **beantragen**, Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen.

Dieses **Teilnahmerecht gilt auch für alle Ausschüsse des Betriebsrats** nach § 28a BetrVG analog § 95 Abs. 4 SGB IX.

Der Arbeitgeber hat der SBV (ebenso wie dem Betriebsrat oder dem Personalrat) die Anzeige nach **§ 80 Abs. 2 SGB IX** sowie das **vollständige Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten jährlich unaufgefordert und fristgerecht vor dem 1. April** zu übersenden.

Der Arbeitgeber hat die SchwbV in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 95 Abs. 2 SGB IX).

Die SBV hat ferner das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten & gleichgestellten Menschen im Betrieb durchzuführen (§ 95 Abs. 6 SGB IX).

In der Schwerbehindertenversammlung hat "der Arbeitgeber über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen" zu berichten

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX

Sollten Schwerbehindertenvertretung und Personalrat/Betriebsrat zusammenarbeiten?

Aus der Aufgabenübersicht wird erkennbar, dass eine frühzeitige Abstimmung der Aktivitäten, eine gegenseitige Unterstützung sowie eine intensive Zusammenarbeit beider Institutionen zu Gunsten der schwer behinderten Beschäftigten der Dienststelle/des Betriebs wünschenswert und sinnvoll ist.

Deshalb ist in **§ 99 SGB IX ausdrücklich vorgeschrieben**, dass **Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat/Personalrat (sowie u.a. Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers) eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.**

Gibt es gesetzliche Regelungen für die Zusammenarbeit?

Gem. § 34 Abs. 2 Satz 4 BPersVG und den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften/ § 29 Abs. 2 Satz 4 BetrVG hat der Personalratsvorsitzende/Betriebsratsvorsitzende die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Die Einschränkung „soweit sie ein Recht auf Teilnahme haben“ kommt in Bezug auf die Schwerbehindertenvertretung nicht zum Tragen, da diese gem. § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX berechtigt ist, an allen Sitzungen des Personalrats/Betriebsrats einschließlich mit beratender Stimme teilzunehmen. Der Personalratsvorsitzende/Betriebsratsvorsitzende hat daher die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen zu laden unabhängig davon, ob Themen auf der Tagesordnung stehen, die den Interessenbereich der Schwerbehindertenvertretung berühren oder nicht. Das uneingeschränkte Teilnahmerecht gilt auch für die Sitzungen der Ausschüsse des Personalrats/Betriebsrats. Ob die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen will oder nicht, entscheidet sie nach eigenem Ermessen. Erfolgt eine Ladung, erscheint die Vertrauensperson der schwer behinderten Menschen aber nicht zur Sitzung, so kann der Personalrat/Betriebsrat auch ohne sie Beschluss fassen und zwar selbst dann, wenn es um eine Angelegenheit geht, die die Interessen der schwer behinderten Menschen betrifft.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 95

Die Schwerbehindertenvertretung hat Kontroll- und Überwachungsrechte

Der Begriff „Kontrolle bzw. Überwachen“ beinhaltet das Sammeln von Informationen und deren Auswertung. Er schließt auch die Befugnis ein, festgestellte Verstöße des Arbeitgebers zu beanstanden und den schwerbehinderten Menschen sowie andere betriebliche Arbeitnehmervertretungen darüber zu informieren.

Gegenstand der Kontrolle bzw. Überwachung sind:

die Einhaltung der **Pflichtquote**, §§ 71, 81 Abs. 3

die **Beschäftigung besonderer Gruppen** schwerbehinderter Menschen, § 72

die **Eignung eines freien Arbeitsplatzes** für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen § 81 Abs. 1

die Beachtung des **Diskriminierungsverbots**, 81 Abs. 2 (AGG!)

die Möglichkeit zur vollen **Verwertung und Weiterentwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten** der schwerbehinderten Menschen bei der Beschäftigung, § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 1

die **Förderung der beruflichen Entwicklung**, § 81 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 und 3

Anspruch auf **behinderungsgerechte Einrichtung** der Arbeitsplätze gemäß § 81 Nr. 4

die **Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen**, § 81 Abs. 5

die Erfordernis der Zustimmung des Integrationsamtes bei Kündigung § 85

die Beachtung der diskriminierungsfreien **Entgeltzahlung**, § 123

die **Freistellung von Mehrarbeit**, § 124

die Gewährung des **Zusatzurlaubs**, § 125

alle übrigen Gesetze, Tarifverträge usw. „zugunsten schwerbehinderter Menschen“ sind zu berücksichtigen.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION SGB IX

Zusammenfassung der Aufgaben

fördert die Eingliederung

kranker, behinderter und
schwerbehinderter
Menschen

vertritt die Interessen

kranker, behinderter und
schwerbehinderter
Menschen

berät und hilft

kranke, behinderte und
schwerbehinderte
Menschen

insbesondere dadurch, dass sie:

die Durchführung der zugunsten kranker, behinderter und schwerbehinderter
Menschen geltenden Gesetze und die Verpflichtung des Arbeitgebers

überwacht

Maßnahmen – insbesondere präventive -, die den (siehe oben) Menschen dienen

beantragt

die berechtigten Anregungen und Beschwerden kranker, behinderter und
schwerbehinderter Menschen

entgegennimmt und abhilft

bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades, einer
Schwerbehinderung sowie auf Gleichstellung

unterstützt

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION SGB IX

Arbeitsplatzsicherung Rolle der SBV

Innerbetriebliche Kontakte

- Schwerbehinderte Kollegen/innen
- Vorgesetzte, Arbeitgebervertreter, Personalabteilung
- Betriebs- bzw. Personalrat
- Betriebs-/Werksarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit

Aufgaben

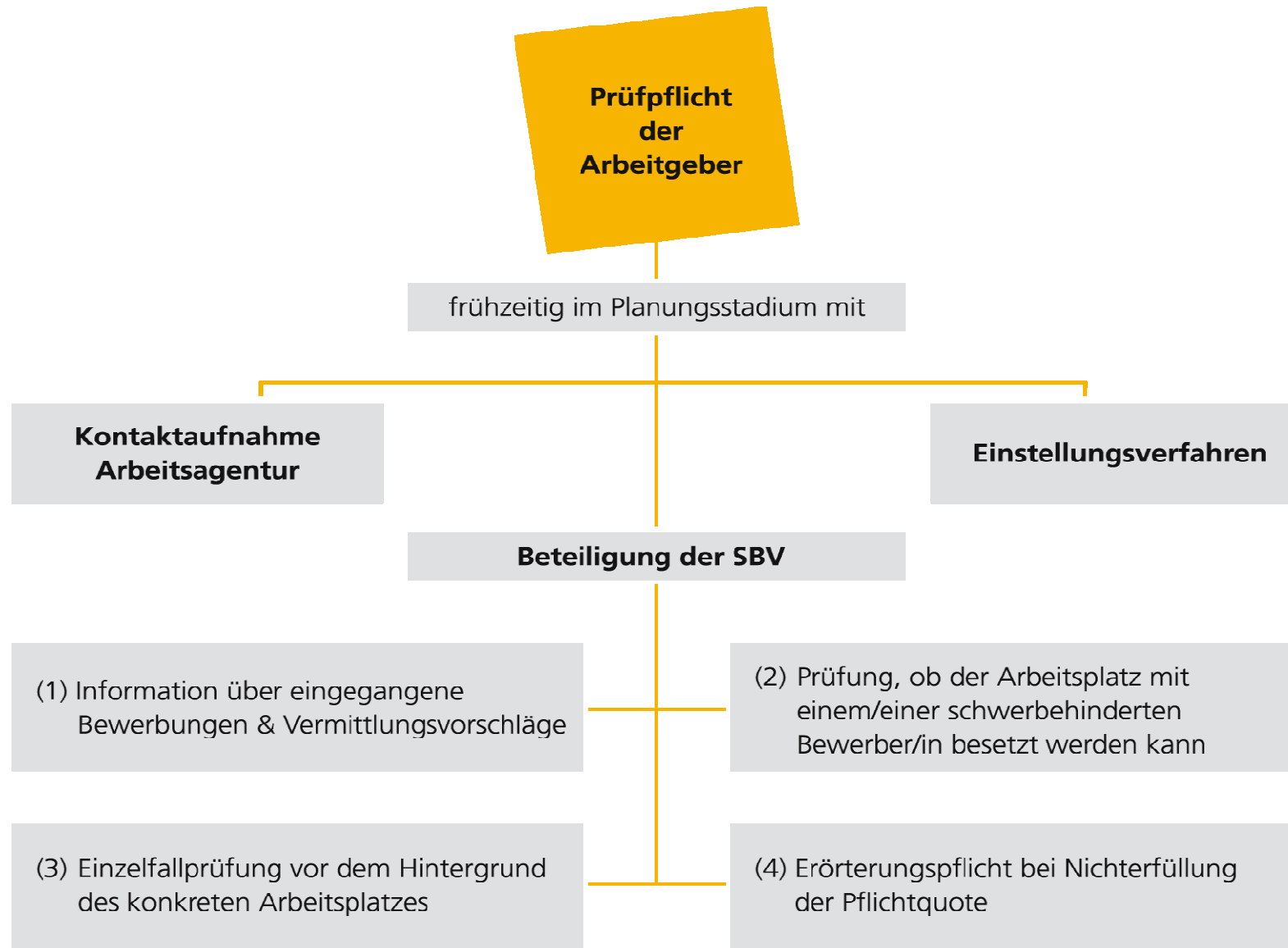
- Überwachung von Gesetzen etc.
- Regelmäßige Betriebs-/Arbeitsplatzbegehungen
- Beantragung (präventiver) Maßnahmen und finanzieller Zuschüsse
- Teilnahme Arbeitsschutzausschuss

Außerbetriebliche Kontakte

- Integrationsamt/ Integrationsfachdiensten
- Speziell zu technischen Beratern
- Rehabilitationsträgern
- (Fach-)Ärzten,
- Rehabilitations-einrichtungen

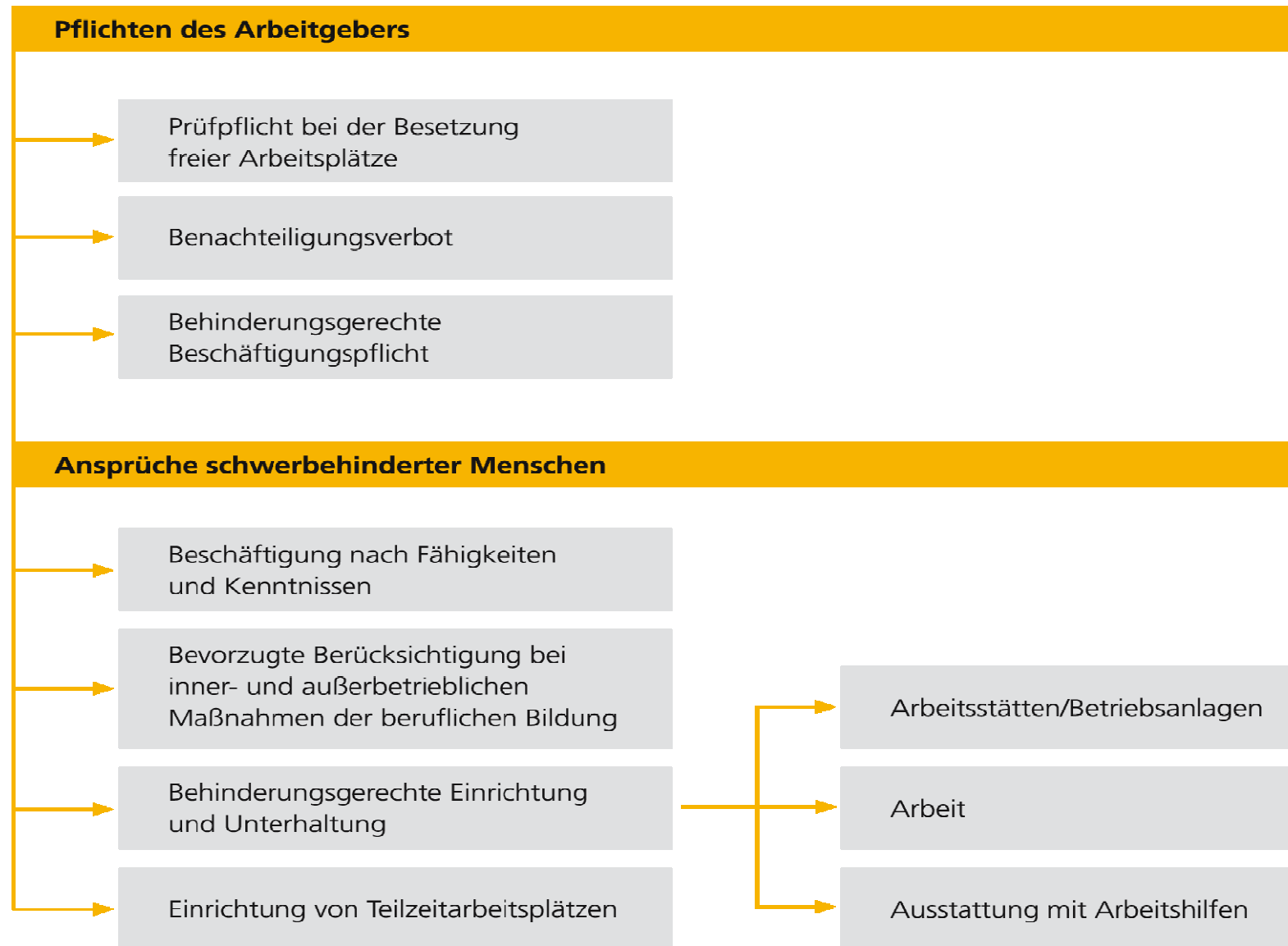
INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 81 Pflichten und Rechte



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 81, Abs. 4



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 81 Pflichten und Rechte

Beteiligungsrechte der SBV im Prüfverfahren

Informationsrecht
(§ 95 Abs. 2 SGB IX)

Information an SBV, ob Arbeitsplätze frei sind und wiederbesetzt werden

Mitwirkungsrecht
(§ 95 Abs. 2 SGB IX)

Anhörungsrecht der SBV
Beteiligung am Prüfverfahren

Erörterungsrecht
(§ 81 Abs. 1 SGB IX)

Erfüllt der AG die Pflichtquote nicht und ist die SBV mit einer beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese mit ihr zu erörtern

Überwachungspflicht
(95 Abs. 1 SGB IX)

Die SBV wacht darüber, dass die dem AG obliegenden Pflichten erfüllt werden

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 83 Integrationsvereinbarung

Die Integrationsvereinbarung

Arbeitsplatz

Arbeitsorganisation

Verfahrensweise

Personalplanung

Arbeitsumgebung

Arbeitszeit

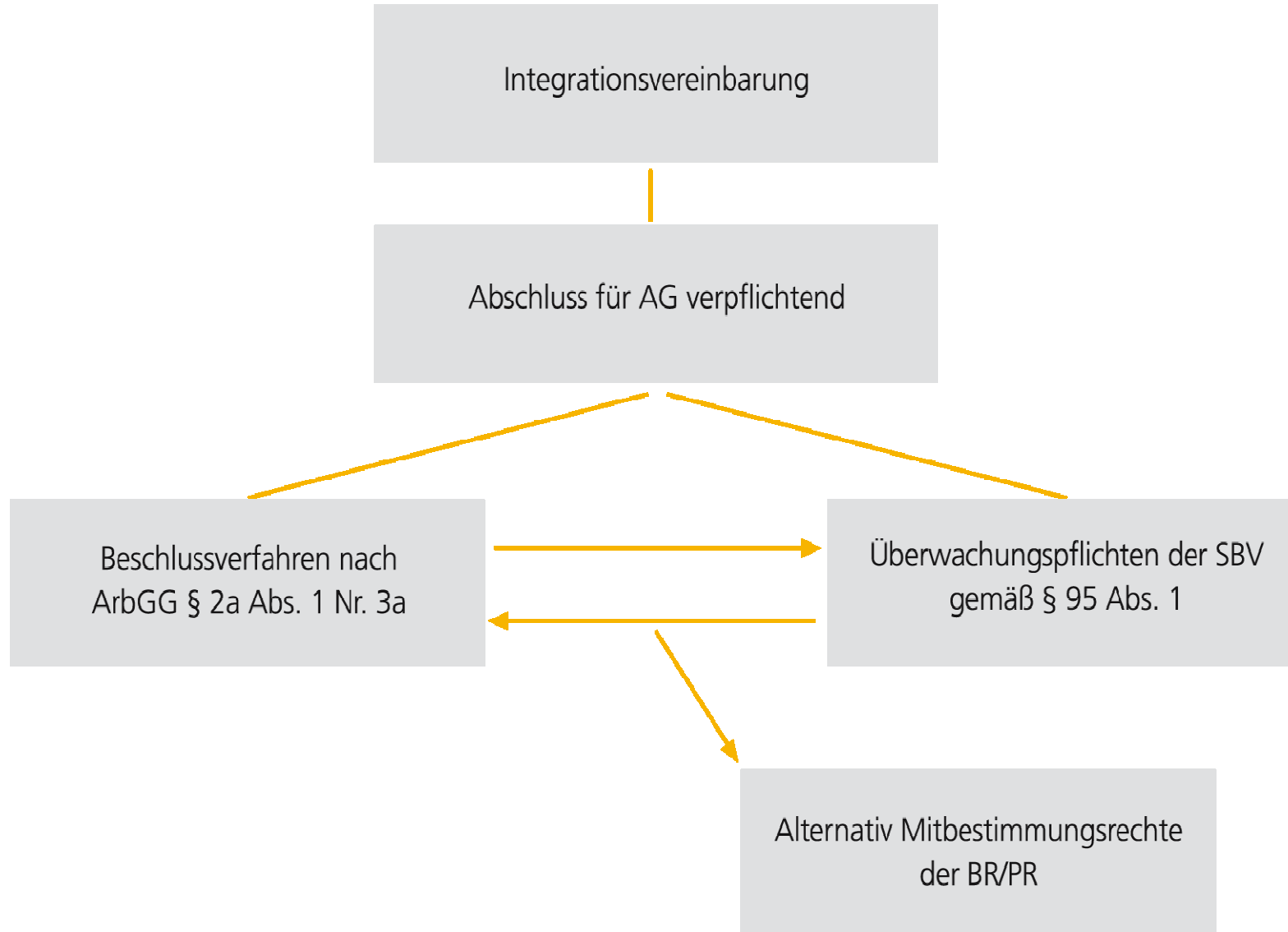
**Analyse der
betrieblichen
Ist-Situation**

Zielvereinbarungen zu

- Besetzung freier Stellen
- Verhinderung von Benachteiligung
- Anpassung von Arbeitsplätzen
- Einhaltung der Beschäftigungsquote
- Qualifizierung
- Teilzeitarbeitsplätze
- Schaffung von Arbeitsplätzen
- Prävention
- Gesundheitsförderung
- Beschäftigung besonders betroffener Gruppen
- Förderung von Frauen
- Ausbildung behinderter Jugendlicher

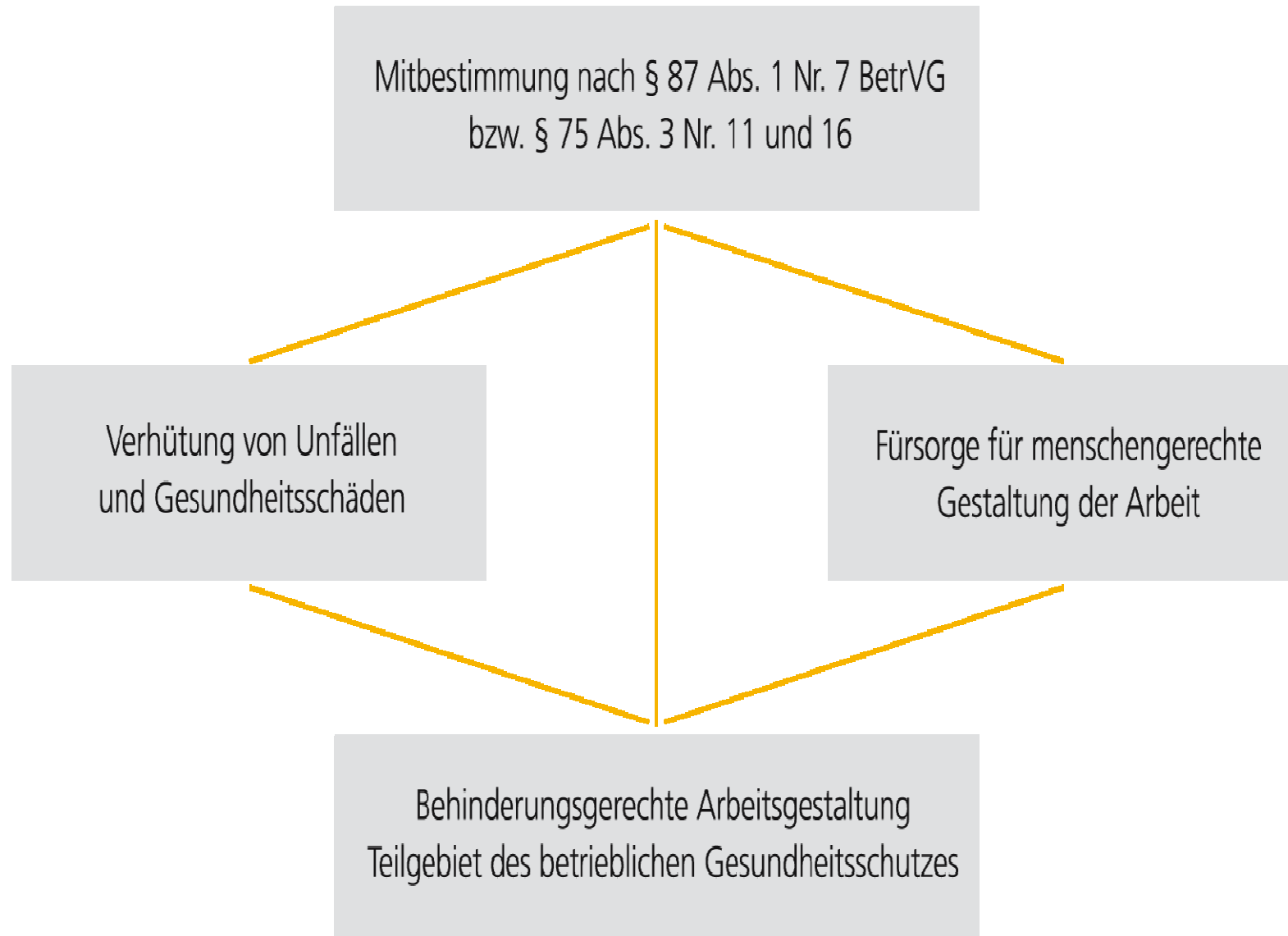
INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 83 Integrationsvereinbarung



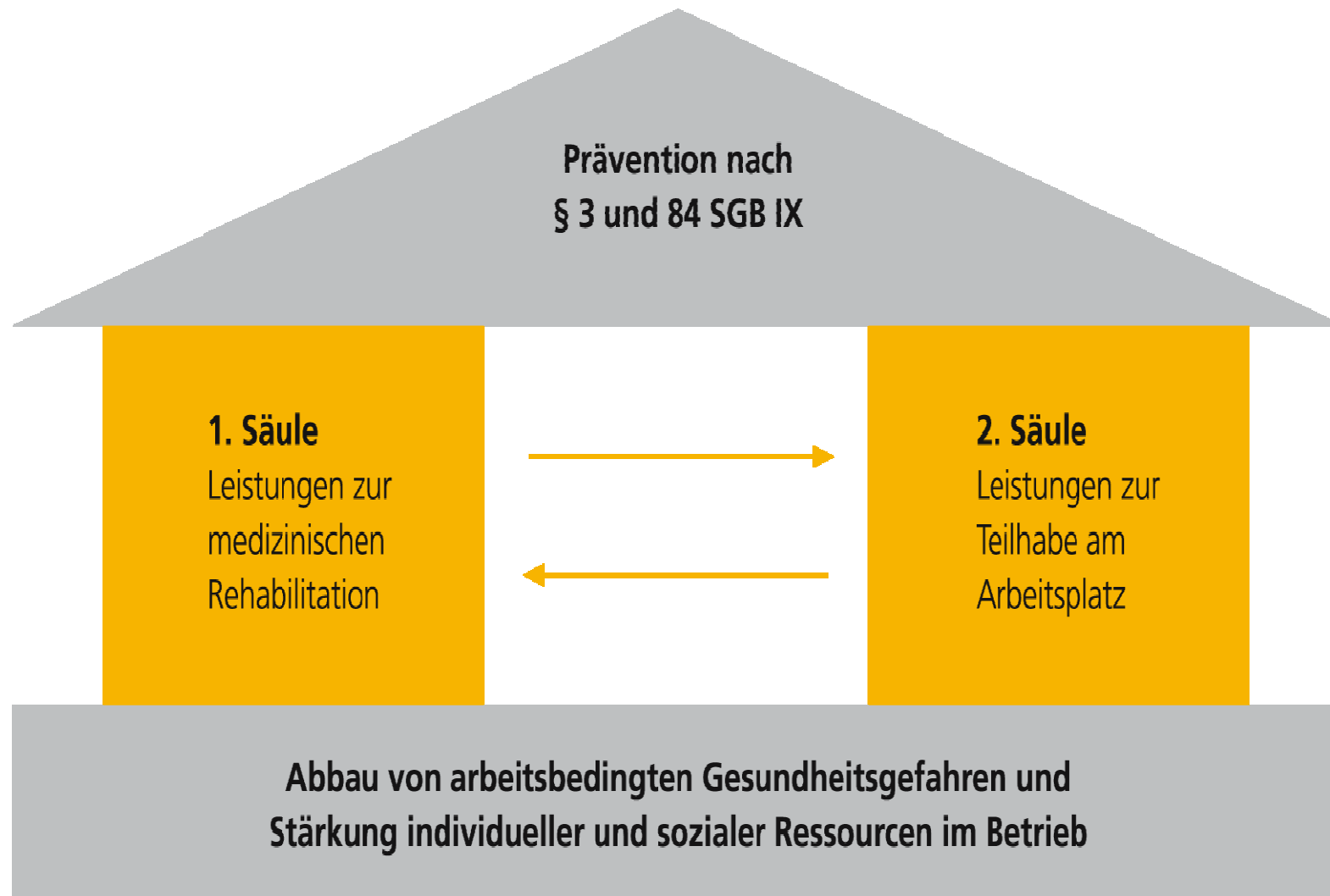
INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 83 Integrationsvereinbarung



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX – Kernelemente der SBV



Präventionsauftrag des SGB IX

1. Reha-Maßnahmen werden häufig viel zu spät eingeleitet
2. Präventionsprinzip: Der Eintritt einer chronischen Erkrankung oder Behinderung soll vermieden werden = Gesundheitsprävention
3. Prävention soll zeitlich so früh wie möglich erfolgen
4. Vorrang von Leistungen zur Teilhabe bzw. Prävention
5. Gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz soll durch einen **präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz** vorgebeugt werden
6. Älteren Arbeitnehmern im Rahmen des Demografischen Wandels über das Betriebliche Eingliederungsmanagement eine Zukunft ermöglichen

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

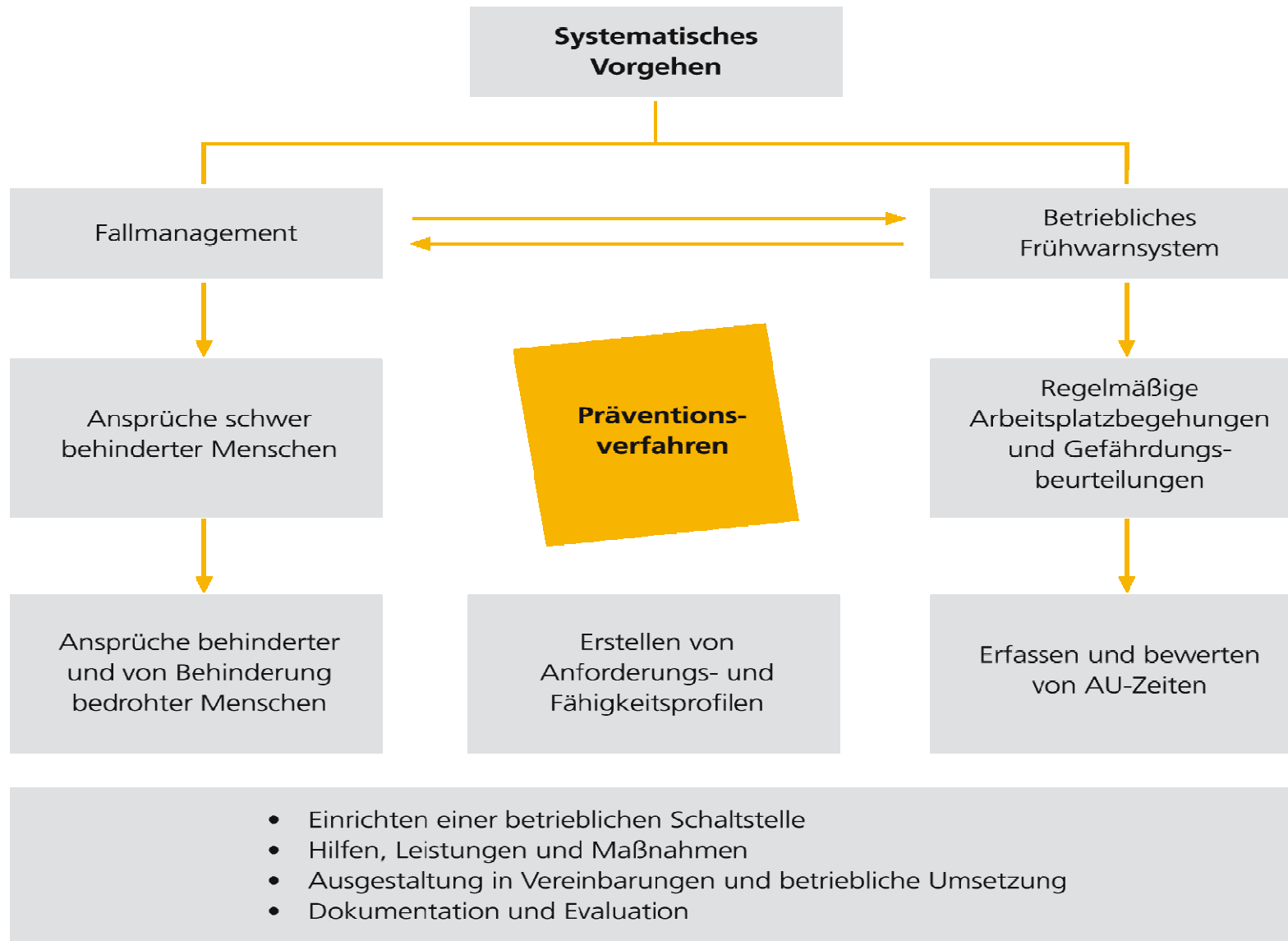
SGB IX, § 84 Prävention

§ 84 (2) SGB IX Prävention (ab 01.05.2004)

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

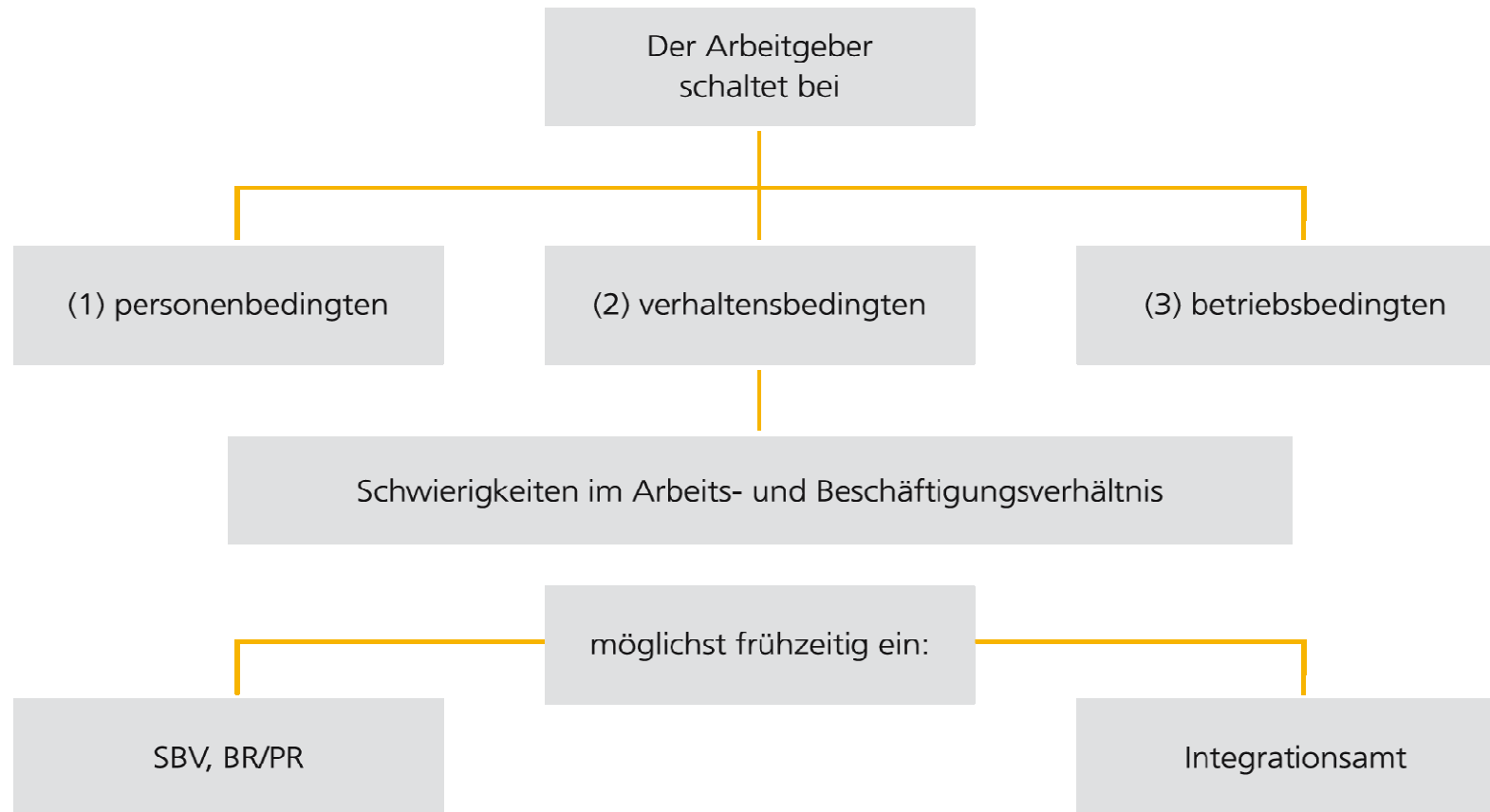
INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention



- Schaffung einer qualifizierten Informationsbasis
- Klärung des Hilfebedarfs
- Aufzeigen von Hilfen, Leistungen und finanziellen Fördermöglichkeiten
- Erstellen eines Hilfe- und Umsetzungsplans (Stufenprogramm mit eindeutigen Vereinbarungen und Abmachungen)

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

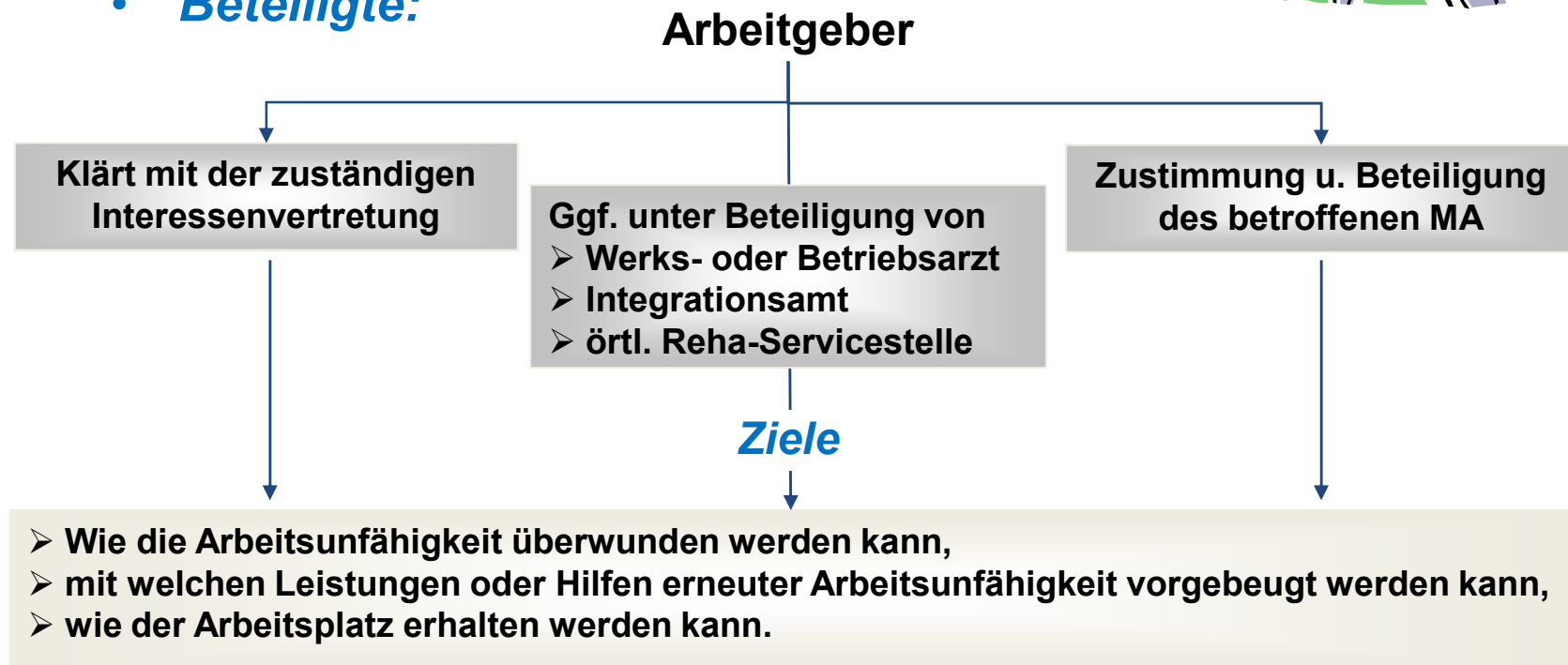
SGB IX, § 84 Prävention

- **Voraussetzung:**

Mehr als 42 Tage Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres



- **Beteiligte:**



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention

Frühzeitiges Präventionsverfahren zur Abwehr von

personenbedingten Kündigungen

bei Gründen, die in der Person begründet liegen: Die Person nicht mehr oder nur eingeschränkt in der Lage ist, ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Dazu zählen z. B. mangelnde körperliche oder geistige Eignung, Abnahme Leistungsfähigkeit. Die bedeutendsten Gründe sind krankheitsbedingte Gründe

verhaltensbedingten Kündigungen

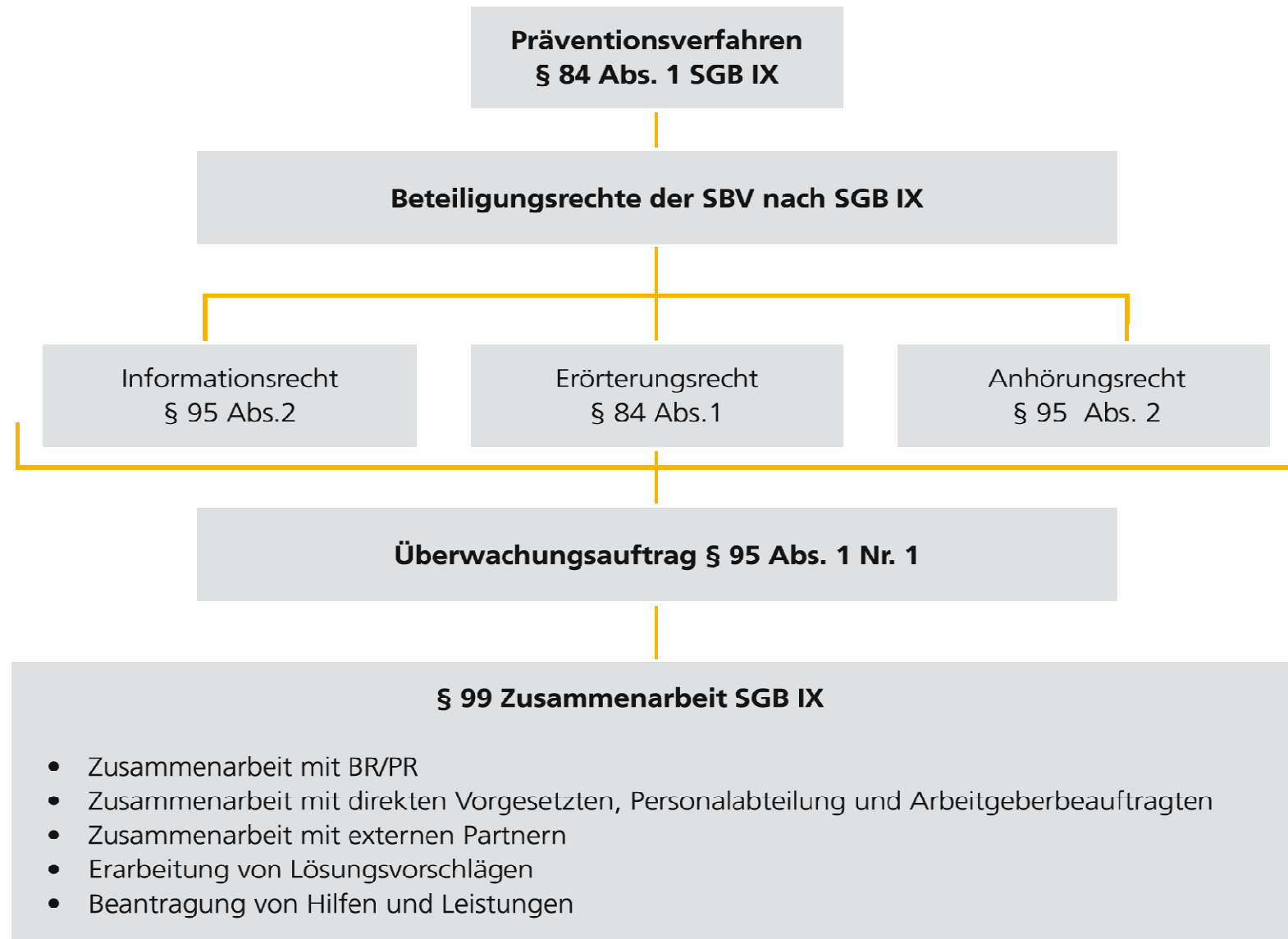
bei Gründen, die im Verhalten der Person begründet liegen: wenn also ein vertragswidriges Verhalten des/der Beschäftigten Ursache für die Gefährdung des Arbeitsverhältnisses ist. Dazu zählt z. B. dass der/die Beschäftigte mangelhaft arbeitet, ständig unentschuldig fehlt oder strafbare Handlungen wie z. B. Diebstahl, Unterschlagung

betriebsbedingten Kündigungen

bei Gründen, die unternehmerische, betriebliche oder wirtschaftliche Ursachen haben – z. B. Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen, Rationalisierungsmaßnahmen, Umsatzrückgang, Auftragsmangel. Sie sind jedoch nur dringlich, wenn der/die AN nicht anderweitig beschäftigt werden kann

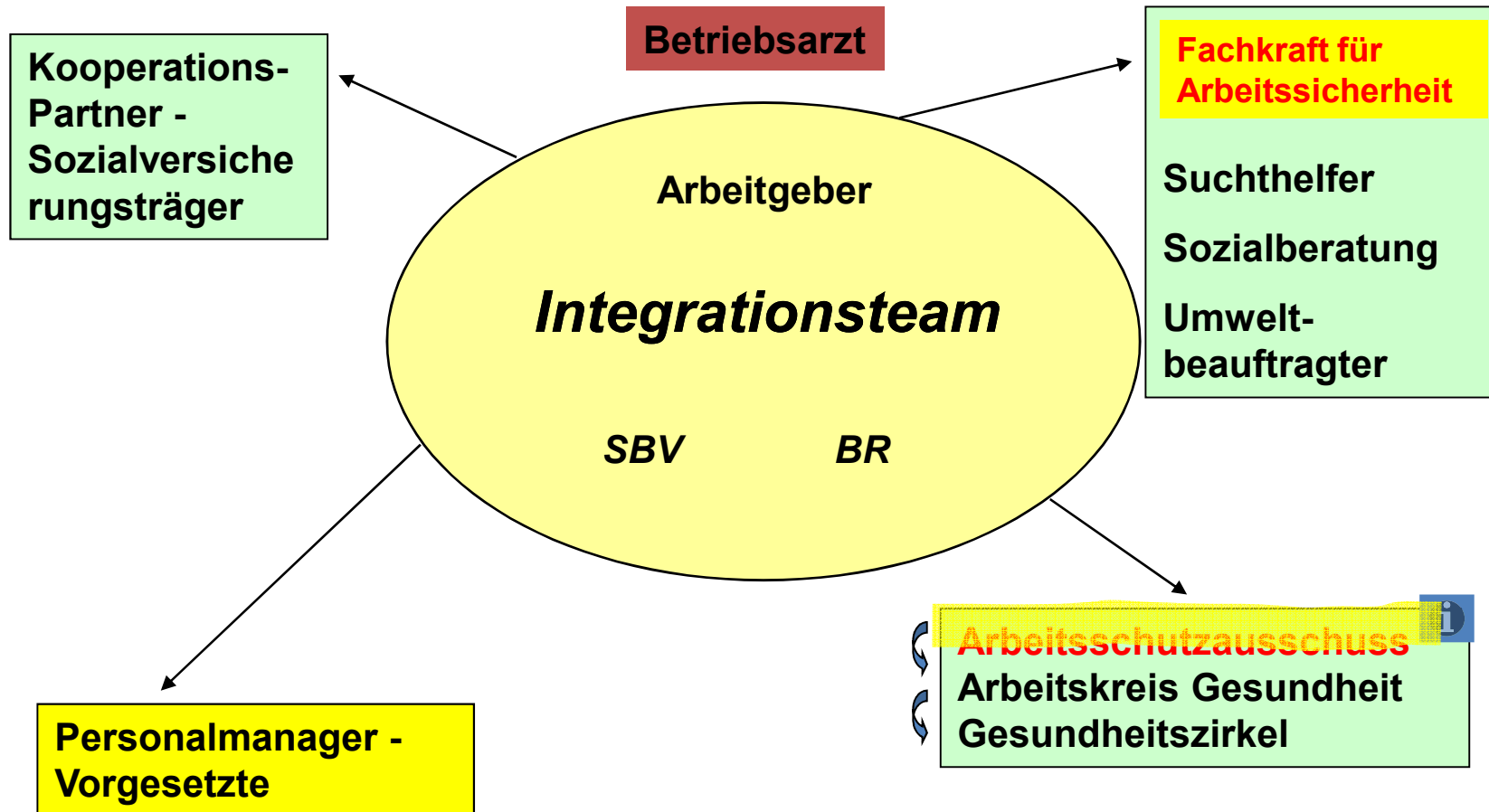
INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX, § 84 Prävention



INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION SGB IX, § 84 Prävention

AG & BR, SBV, JAV, BA und SiFa haben gemeinsame Aufgabenfelder:

- berufliche Leistungsfähigkeit erhalten / rechtzeitige Prävention
- **frühzeitige** Rückkehr nach Krankheit od. Unfall zu ermöglichen
- Vermeidung chronischen Erkrankungen durch Rehabilitation
- positive Arbeitsplatzperspektive für erkrankte Mitarbeiter
- Erhalt des Arbeitsplatzes für die Zukunft sicherstellen

-
- Weiterentwicklung der betrieblichen Unterstützung
 - Gesundheitsprogramme für alle Beschäftigte anbieten
 - Veränderung in der Unternehmenskultur / Betriebsklima
 - Alternsgerechte und individuelle Arbeitsplatzgestaltung
 - **vertrauensvolle Kommunikation mit Partnern und Beschäftigten**

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION SGB IX



Mitbestimmung

ABS-System
Gesunde Arbeit = Gute Arbeit.

Dazu gehören die drei Gesetze im vernetzten betrieblichen Umfeld:

Arbeitsschutzgesetz – **Gefährdungsbeurteilung** & Dokumentation

Betriebsverfassungsgesetz – **Mitbestimmung**

Sozialgesetzbuch IX – **Prävention / Rehabilitation / Integration**

**Arbeitsschutz, Prävention und
Gesundheitsförderung ist
eine Investition in die Zukunft**

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX

ABS-System

Arbeits- und Gesundheitsschutz

ca. 82 % der Behinderungen entstehen im Laufe eines Erwerbslebens durch Krankheiten.

Überwiegend handelt es sich dabei um chronische Erkrankungen wie z. B. Muskel-, Skeletterkrankungen, Herz- Kreislauferkrankungen, Magen-Darmerkrankungen etc.

Hohe Arbeitsbelastungen können auf die Dauer chronische Erkrankungen (mit-) verursachen.

Arbeitsdruck und Arbeitsstress am Arbeitsplatz sind wesentliche Risikofaktoren für das Auftreten bzw. die Verschlimmerung chronischer Erkrankungen.

Vor allem Anstrengende und gering qualifizierte Tätigkeiten mit eingeschränkten Handlungsspielräumen stehen in Zusammenhang mit hohen AU-Zeiten und Erwerbsunfähigkeitszahlen.

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION

SGB IX

ABS – Normenzusammenhang

ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz)

- § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 5 Gefährdungsbeurteilung
- § 6 Dokumentation
- § 12 Unterweisung

BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz)

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der BR hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

Nr.1 ... Fragen der Ordnung und des Verhalten der AN

Nr.7 ... Regelungen über den Gesundheitsschutz

SGB IX (Sozialgesetzbuch neun)

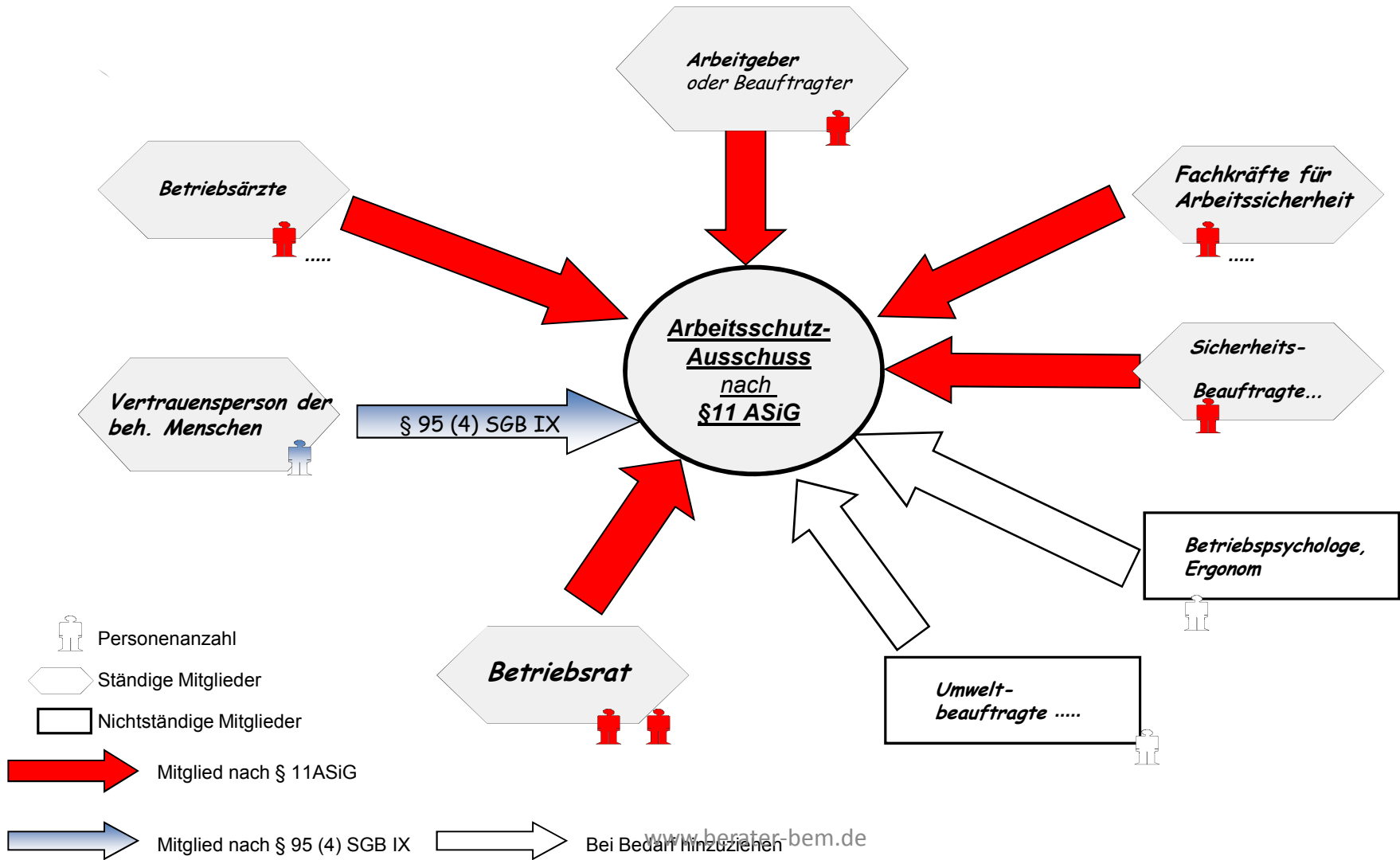
§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

§ 83 Integrationsvereinbarung

§ 84 Prävention – Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Interessenvertretung

Arbeits- und Gesundheitsschutz / SGB IX

Die Zusammensetzung des Arbeitsschutzausschusses



INTEGRATION - REHABILITATION – PRÄVENTION

BetrVG

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrat

➡ § 9 Abs.3 ASiG
Tätigkeit des Betriebsarztes im
Eingliederungsmanagement

➡ § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG
Verhalten der ArbeitnehmerInnen im
Betrieb

➡ § 98 BetrVG
Qualifizierung als
Eingliederungsmaßnahme

➡ § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG
Eingliederungsmanagement als Teil
des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

➡ § 99 Abs.2 BetrVG
Personelle Einzelmaßnahmen
(Versetzung als Integration)

➡ § 87 Abs.1 Nr.8 BetrVG
Beteiligung der Sozialberatung im
Eingliederungsmanagement

➡ § 102 BetrVG
Kündigungsschutz und Erfordernis des
Eingliederungsmanagements

INTEGRATION - REHABILITATION - PRÄVENTION für Menschen nach dem SGB IX

INTEGRATION = Vollständige Eingliederung auf einen geeigneten Arbeitsplatz

REHABILITATION = Geeignete und individuelle Maßnahmen zur Wiedereingliederung von sozial, geistig (seelisch) oder körperlich benachteiligter Personen in Arbeit, Beruf und Gesellschaft

PRÄVENTION = ALLE Vorkehrungen im Betrieb / Behörde treffen um Krankheiten und Unfälle zu verhindern, Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und umfassender Schutz der Gesundheit (Betriebliche Gesundheitsförderung!) aller Arbeitnehmer im Betrieb

Antrag, Widerspruch u. Klage – VdK SrgGmbH

**Beratung und Vertretung der Mitglieder vor Behörden
und den Sozialgerichten durch die**



**27 Geschäftsstellen in Baden-Württemberg
39 Sozialrechtsreferenten sind beim VdK angestellt**

Sozialverband VdK

Sozialrechtsschutz

Als "Anwalt der Betroffenen" machen wir uns stark für Ihre Rechte. Wer Mitglied im Sozialverband VdK ist, bekommt jederzeit eine kostenlose Rechtsberatung rund um das Sozialrecht. Die VdK-Prozessbevollmächtigten vertreten die Mitglieder in Antrags- und Widerspruchsverfahren bei den Behörden und bei Klagen vor den Verwaltungs- und Sozialgerichten - wenn nötig durch alle Instanzen.

Nutzen Sie unsere Fachkompetenz!

Unsere Juristen und Fachreferenten decken ein großes Spektrum an Rechtsgebieten und Sozialthemen ab. Sie beraten die Mitglieder des Sozialverbands VdK in bundesweit über 400 VdK-Geschäftsstellen.

Nutzen Sie unsere Fachkompetenz:

im Renten- und Behindertenrecht
in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung
im sozialen Entschädigungsrecht
in der Arbeitslosenversicherung
in der barrierefreien Gestaltung



Danke für Ihre Aufmerksamkeit

www.vdk-bawue.de
www.berater-bem.de

www.berater-bem.de