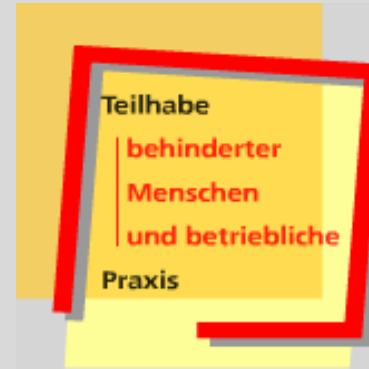
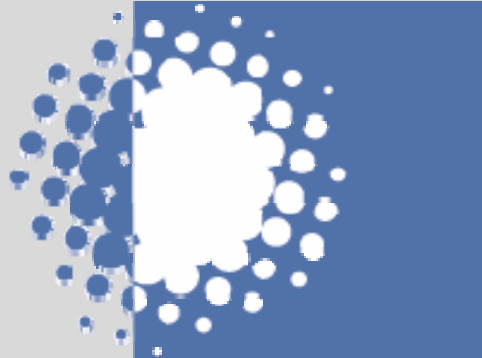


Jens-Jean Berger

FB Sozialpolitik, Ressort Behindertenpolitik
Frankfurt/Main

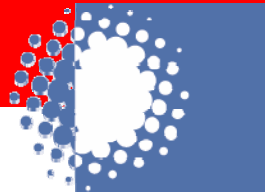


Sozialpolitik | Vorstand



Teilhabe behinderteter Menschen und betriebliche Praxis: Zentrale Aufgaben und Herausforderungen für Betriebsrat und Arbeitgeber.

Konferenz für Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte am 7. Dezember 2006
in der Filderhalle Leinfelden-Echterdingen



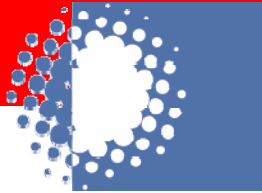
Inhaltsverzeichnis

- ➔ Teilhabepraxis**
- ➔ Was erwartet uns in den Betrieben**
- ➔ Interessenvertretung**
- ➔ Aufgaben/Beteiligungsrechte der SBV**
Integrationsvereinbarung
- ➔ Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- ➔ Aktivitäten**




1. Das Projekt



Sozialpolitik | Vorstand



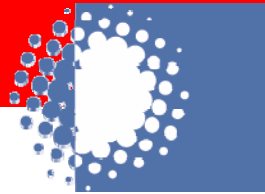
Grundlagen

- ➔ Ein Kooperationsprojekt von   
- ➔ gefördert aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung
- ➔ Das Projekt Teilhabepraxis will Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte für die Aufgabenbereiche Integration, Rehabilitation, Prävention und Gesundheitsförderung sensibilisieren und qualifizieren.
- ➔ Ausgangsbasis ist das novellierte 9. Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX).

1. Das Projekt



Sozialpolitik | Vorstand



Seminarmodule

Wochen-
seminare

Teilhabepraxis 1
Zentrale Aufgaben
der SBV
Grundlagenseminar

Teilhabepraxis 2
Beschäftigung
fördern
und sichern

Teilhabepraxis 3
Gesundheits-
prävention durch
BEM

2- bzw. 3-
tägige
Seminare

Teilhabepraxis Plus
Alter, Behinderung
und
Arbeitsgestaltung

Teilhabepraxis Plus²
Die Integrations-
vereinbarung

Teilhabepraxis Plus³
Der besondere
Kündigungsschutz

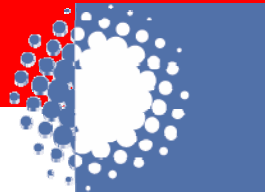
Einstiegs-
Modul

Grundlagen des SGB
IX
*für Seminare mit
BR + JAV*

1. Das Projekt



Sozialpolitik | Vorstand



www.teilhabepraxis.de

The screenshot shows the homepage of the website www.teilhabepraxis.de. The page is dated 06.12.2006. It features a navigation menu on the left with items like 'Startseite', 'Kurzübersicht', 'Kooperationsprojekt', 'Informationspool', 'Servicebereich', 'Dokumentationen', and 'Netzwerkbereich'. The main content area includes a 'Willkommen!' message, a 'Aktuelles:' section with news about seminar materials and elections, and a 'Neu im Netzwerkbereich' section with a link to a brochure on 'Prävention und Eingliederungsmanagement'. The right sidebar contains logos for IG Metall, verdi, and iso, a search bar, and a font size selector.

06.12.2006

Willkommen!

Herzlich willkommen auf den Internet-Seiten des Projekts **Teilhabepraxis**.

Aktuelles:

Neu:

Die ersten **Seminarunterlagen** des Projekts Teilhabepraxis sind im September 2006 erschienen. [mehr](#)

Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2006
Zu den aktuell stattfindenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen bieten wir Ihnen im **Servicebereich/Aktuelle Informationen** ergänzende **Wahlmaterialien zum Download** an.

Neu im Netzwerkbereich von Teilhabepraxis:
Für zugangsberechtigte NutzerInnen sind seit Anfang März 2006 unter dem Menüpunkt "**Netzwerkbereich/Projektmaterialien**" neue Materialien für ein **Grundlagenseminar** für Schwerbehindertenvertretungen eingestellt.

Neue Broschüre „Prävention und Eingliederungsmanagement“

Die vorliegende Broschüre gibt Anregungen, Tipps sowie weitergehende Informationen zur praxisnahen Ausgestaltung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Neben anderen hilfreichen Informationen befindet sich auf der beigelegten CD ein erster Entwurf für eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, die wir hier als **Download** zur Verfügung stellen.

Nähere Informationen finden Sie unter der Rubrik "**Servicebereich/Aktuelle Informationen**" im linken Menü

Ein Kooperationsprojekt von IG Metall, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. und ISO - Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V.

[Kontakt](#)
[Impressum](#)

Suchen in Teilhabepraxis.de

suchen...

Schriftgröße

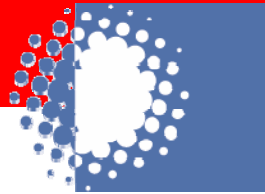
+

-

1. Das Projekt



Sozialpolitik | Vorstand



Newsletter

➔ Der neue Newsletter rund um die Interessenvertretung behinderter Menschen im Arbeitsleben. Für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte.



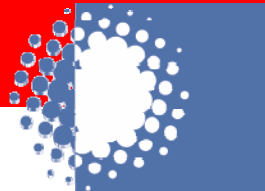
- 8 x jährlich bietet TeilhabePraxis Reportagen und Berichte aus dem Arbeitsleben
- berichtet über das Wichtigste aus Sozial- und Behindertenpolitik
- erklärt praxisnah nützliche Arbeitstechniken und stellt Urteile und Gesetze verständlich dar.



2. Was erwartet uns in den Betrieben?

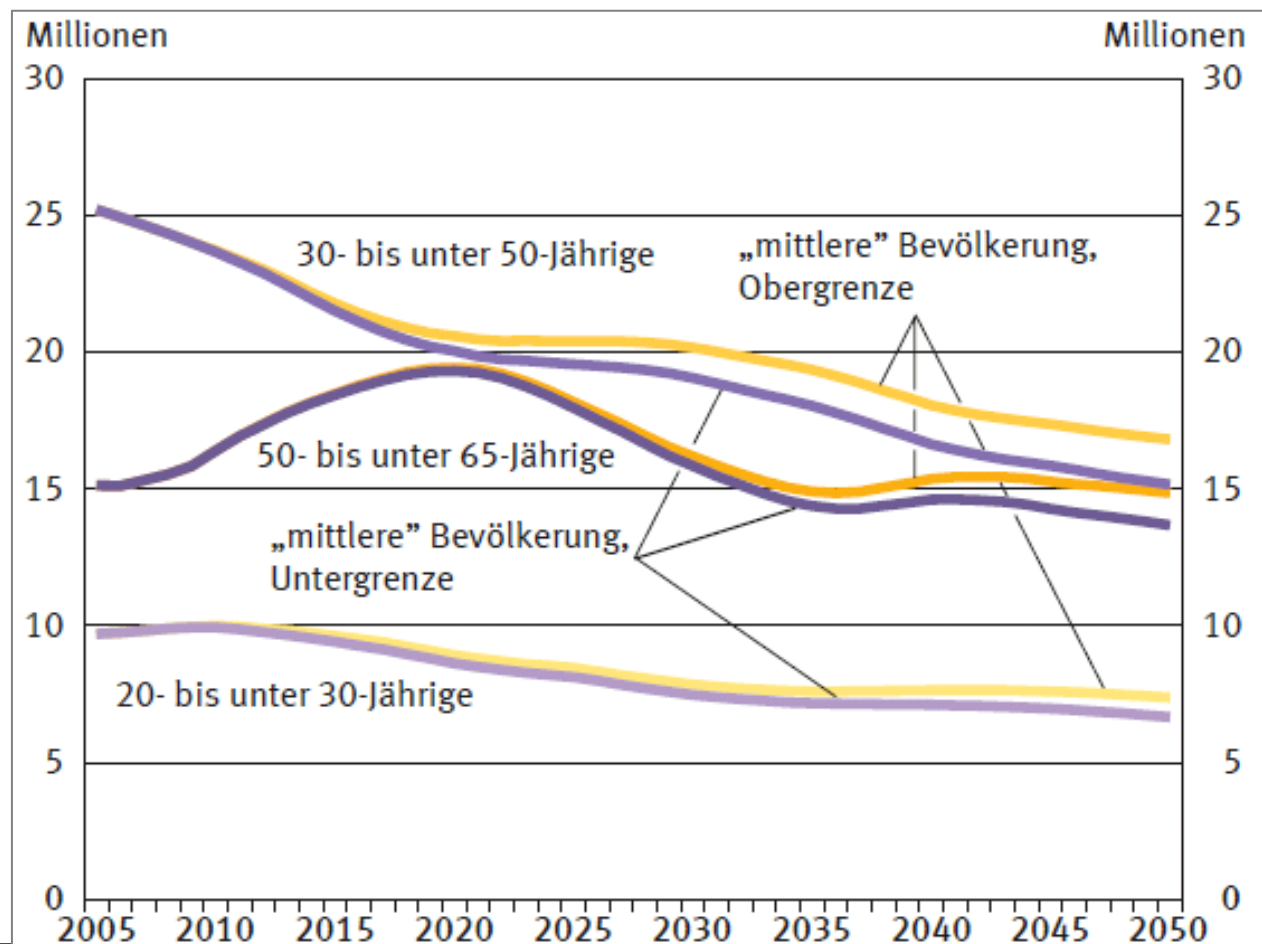


Sozialpolitik | Vorstand



Bevölkerung im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre)

Ergebnisse der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung

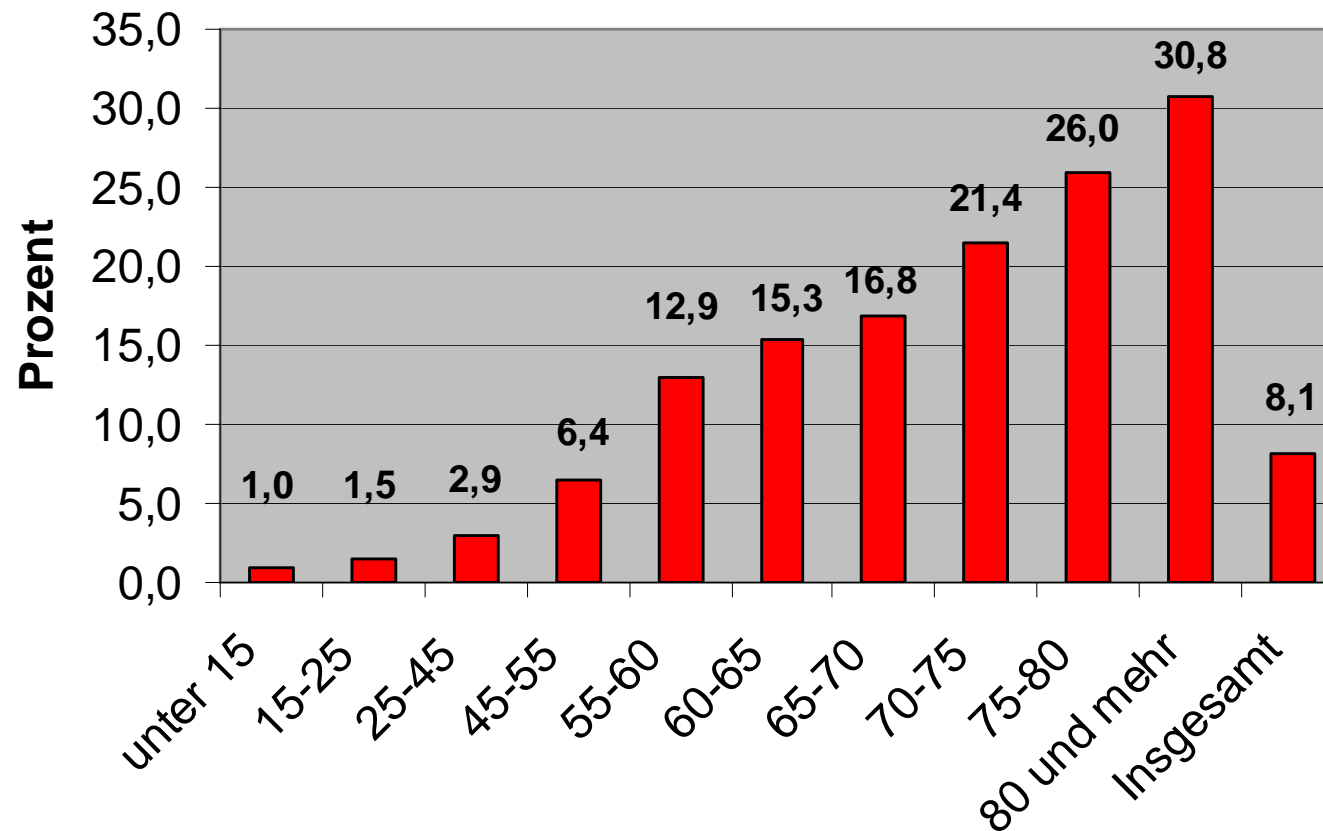


2. Was erwartet uns in den Betrieben?



Sozialpolitik | Vorstand

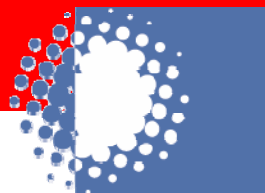
Anteil sbM an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe



2. Was erwartet uns in den Betrieben?



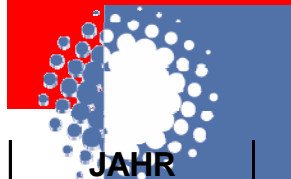
Sozialpolitik | Vorstand



Weitere Zahlen

- ➔ **Überwiegend (83%) wird Behinderung durch eine Krankheit verursacht, nur 5% der Behinderungen sind angeboren**
- ➔ **Häufigste Diagnosegruppen = Zivilisationskrankheiten**
 - Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems
 - innere Organe (insb. Krankheiten des Kreislaufsystems)
 - psychische und Verhaltensstörungen
- ➔ **SBV'en tragen dazu bei, dass sbM am Arbeitsleben teilhaben können**
- ➔ **Es geht aber auch um Prävention von Behinderung und die Verhinderung von Erkrankungen**
- ➔ **SGB IX = Prävention vor Rehabilitation vor Rente**

2.a) Exkurs: Und draußen?



JAHR	WEST		OST		GESAMT	
08/1986	119000					
01/1987	129513					
12/1987	130640					
12/1988	129595	5,9%				
12/1989	124327	6,1%				
12/1990	117922	6,6%	12/1990	12590	130512	
12/1991	118277	6,8%	12/1991	25346	143623	5,2%
12/1992	133868	6,6%	12/1992	29411	163279	5,2%
12/1993	150489	6,0%	12/1993	26069	176558	4,8%
12/1994	155560	6,1%	12/1994	19650	175210	4,9%
12/1995	153899	5,7%	12/1995	21421	175320	4,6%
12/1996	161143	5,4%	12/1996	26030	187173	4,5%
12/1997	164391	5,4%	12/1997	33133	197524	4,4%
12/1998	158627	5,5%	12/1998	33643	192470	4,6%
12/1999	153135	5,7%	12/1999	37065	190200	4,7%
12/2000	139693	5,7%	12/2000	37902	177595	4,7%
12/2001	127606	4,9%	12/2001	36379	163985	4,1%
12/2002	122524	4,4%	12/2002	33744	156268	3,7%
12/2003	126908	4,6%	12/2003	41991	168899	3,9%
12/2004	132791	4,6%	12/2004	45619	178410	4,0%
12/2005	141414	4,6%	12/2005	47367	188781	4,2%

■ 31. Okt. 06

■ 167.214 arbeitslose sbM. in 370 Kreisen

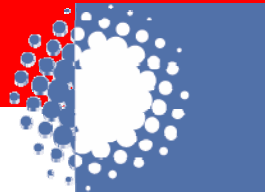
■ zgl. 69 Optionskommunen ???

■ > 198.000 in 439 Kreisen der BA

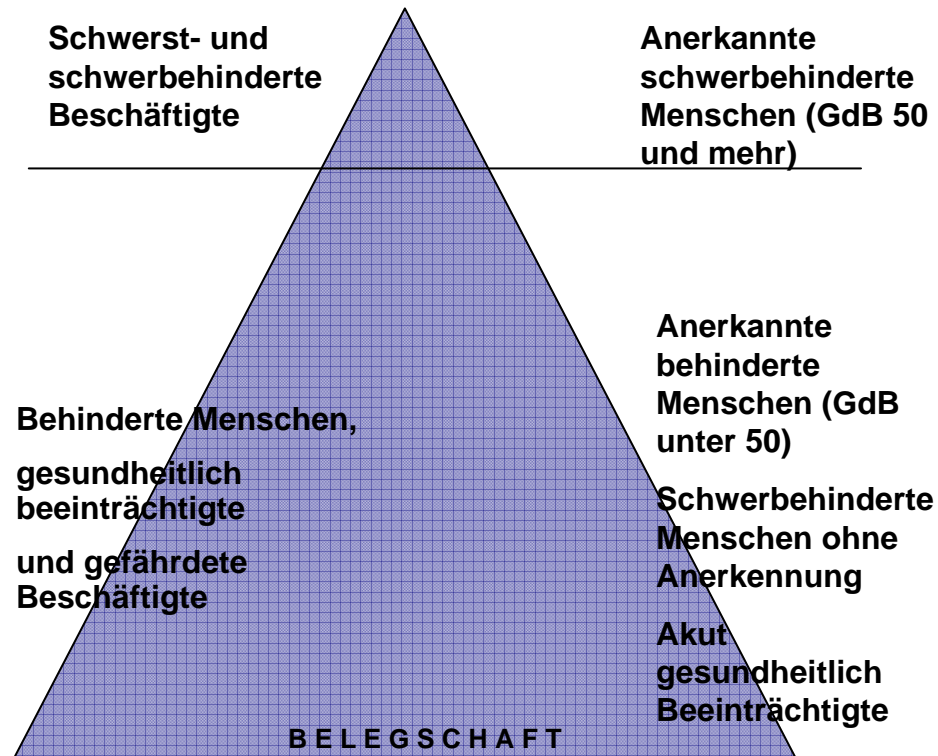
2. Was erwartet uns in den Betrieben?



Sozialpolitik | Vorstand



Aufgaben

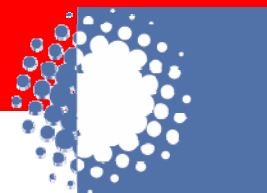


- Schwerbehinderte ArbeitnehmerInnen sind die Spitze des Eisbergs.
- BR, SBV und JAV haben hier ein gemeinsames Aufgabenfeld:
 - Prävention
 - Integration
 - Rehabilitation
- Präventive Interessenvertretungsarbeit heißt konkret:
 - Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen
 - behinderungs- und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen
 - Qualifizierung über den Erwerbsverlauf.
 - Mikrozensus 2003: 26,7% der behM sind ohne Ausbildung (13,1 % der Nicht- bhM)
- Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung bilden die Grundlage für die Interessenvertretung behinderter Menschen in den Betrieben.

3. Interessenvertretungen



Sozialpolitik | Vorstand



Wahlen 2002

SBV-Wahlen 2002

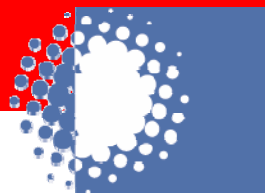
Stellvertr. Schwerbehindertenvertretungen nach Organisationszugehörigkeit und -grad

Bezirke	Stellvertr. SBV					Anteile in %			
	Ge-samt	IGM	VERDI	CGM	Sonst.	IGM	VERDI	CGM	Unorg
NRW	1094	855	1	2	236	78,15	0,09	0,18	21,57
Frankfurt	545	412	4	3	126	75,60	0,73	0,55	23,12
Küste	163	136	1	0	26	83,44	0,61	0,00	15,95
Hannover	255	222	0	0	33	87,06	0,00	0,00	12,94
Berlin-Bra-Sa	169	115	1	0	53	68,05	0,59	0,00	31,36
Bayern	688	497	1	1	189	72,24	0,15	0,15	27,47
BaWü	975	721	10	2	242	73,95	1,03	0,21	24,82
BRD gesamt	3.889	2.958	18	8	905	76,06	0,46	0,21	23,27



Wahlen 2006

3. Interessenvertretungen



Wahlen 2002

SBV-Wahlen 2002

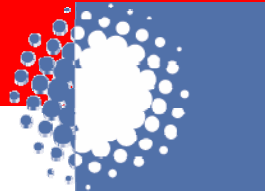
Schwerbehindertenvertretungen nach Organisationszugehörigkeit und Organisationsgrad

Bezirke	Schwerbehindertenvertretungen					Anteile in %			
	Ge-samt	IGM	VERDI	CGM	Sonst.	IGM	VERDI	CGM	Unorg
NRW	890	755	2	0	133	84,83	0,22	0,00	14,94
Frankfurt	395	338	0	1	56	85,57	0,00	0,25	14,18
Küste	126	109	0	0	17	86,51	0,00	0,00	13,49
Hannover	175	162	0	0	13	92,57	0,00	0,00	7,43
Berlin-Bra-Sa	120	93	1	0	26	77,50	0,83	0,00	21,67
Bayern	475	386	5	0	84	81,26	1,05	0,00	17,68
BaWü	685	574	4	0	107	83,80	0,58	0,00	15,62
BRD gesamt	2.866	2.417	12	1	436	84,33	0,42	0,03	15,21

3. Interessenvertretungen



Sozialpolitik | Vorstand



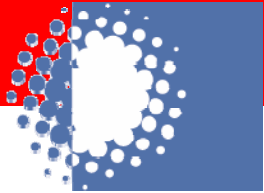
Menschen mit Behinderungen in der IG Metall (2002)

- ➔ **Beschäftigte schwerbehinderte Menschen: 91.988**
 - davon nach § 2 SGB IX gleichgestellt: 15.848
- ➔ **Schwerbehinderte IGM-Mitglieder: 38.119**
- ➔ **Beschäftigungsquote: 4,21 %**
- ➔ **Organisationsgrad: 41,44 %**

4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand



Die SBV

überwacht Gesetze

berät bei Anträgen

beantragt Maßnahmen

führt Versammlungen durch

nimmt an Sitzungen teil

redet auf Betriebs- und Personalversammlungen

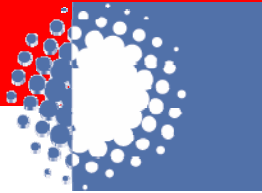
verhandelt Integrationsvereinbarungen mit AG

fördert die Integration und dauerhafte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen im Betrieb

4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand



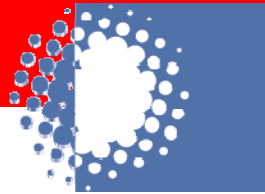
Im Einzelnen trägt die SBV dazu bei ...

- ➔ die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu ermöglichen (§ 71 I)
- ➔ die Beschäftigung besonders schwer behinderter Menschen zu fördern (§ 72)
- ➔ die Ausbildung behinderter Jugendlicher zu fördern (§ 72 II)
- ➔ freie Stellen mit schwer behinderten Menschen zu besetzen (§ 81 I)
- ➔ behinderungsspezifische Benachteiligungen zu verhindern (§ 81 II)
- ➔ die Pflichtquote zu erreichen und zu sichern (§ 81 III)
- ➔ die Qualifizierung schwer behinderter Beschäftigter zu fördern (§ 81 IV)

4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand



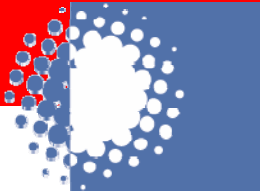
Im Einzelnen trägt die SBV dazu bei ...

- ➔ die Arbeitsbedingungen schwer behinderter Beschäftigter menschen- bzw. behinderungsgerecht zu gestalten (§ 81 IV)
- ➔ bei Bedarf Teilzeitarbeitsplätze für behinderte Beschäftigte zu schaffen (§ 81 V)
- ➔ kollektive Regelungen in Form von Integrationsvereinbarungen zu ermöglichen (§ 83)
- ➔ personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Probleme schwer behinderter Menschen rechtzeitig zu verhindern (§ 84 I)
- ➔ präventive Maßnahmen zu beantragen sowie präventiv wirkende Strukturen zu entwickeln (§ 95 I Ziffer 2 & § 84 II)

4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand



Gemeinsame Interessenvertretung

§ 99 SGB IX Zusammenarbeit

Aufgaben der Interessenvertretungen

◆ § 93 SGB IX

Aufgaben des BR/PR

◆ § 80 I Nr. 4 BetrVG

Allgemeine Aufgaben

◆ § 95 SGB IX

Aufgaben der SBV

◆ § 96 SGB IX

Persönliche Rechte & Pflichten

§ 71 SGB IX
Beschäftigung
schwer behinderter
Menschen

§ 72 SGB IX
Beschäftigung
besonders
betroffener
Gruppen

§ 81 Abs.1/ 3/4
SGB IX
Prüfpflichten
Pflichten & Rechte
Gestaltung von
Arbeitsplätzen

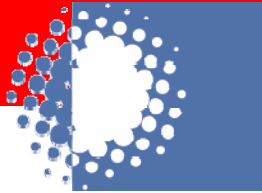
§ 83 SGB IX
Integrationsvereinbarungen
kollektive Regelungen
zu den Aufgaben

§ 84 SGB IX
Prävention
Erhalt der
Arbeitsfähigkeit

4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand



neu für Betriebsrat aufgrund AGG

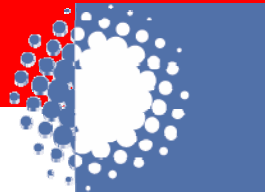
➔ Erweiterung des § 75 BetrVG

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, **ihrer Behinderung, ihres Alters**, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“

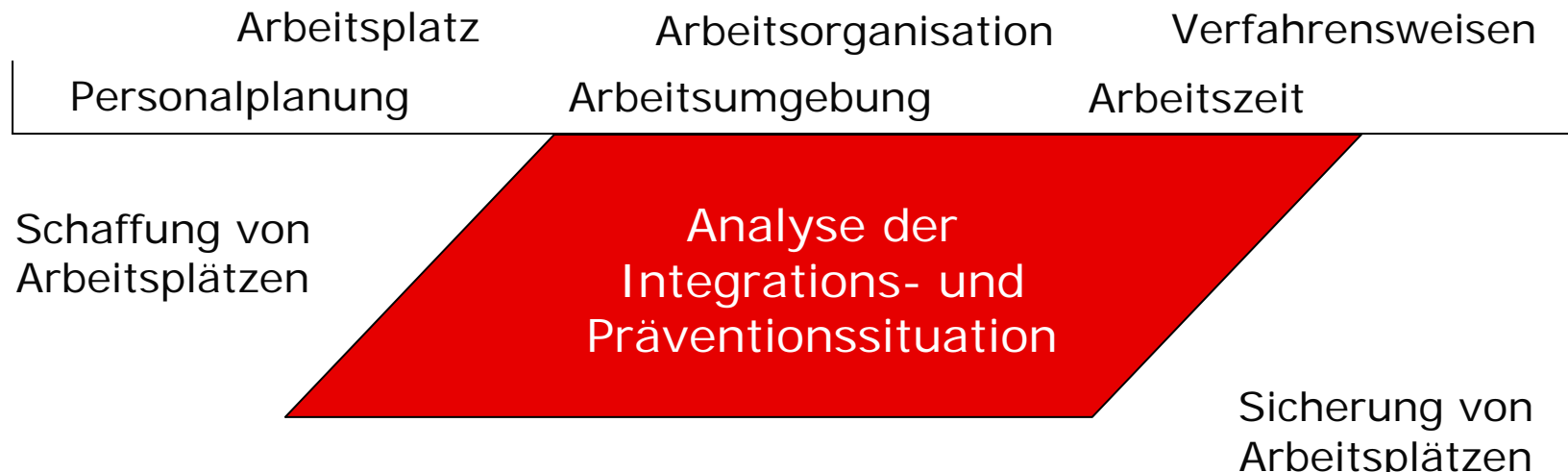
4. Aufgaben/Beteiligungsrechte



Sozialpolitik | Vorstand

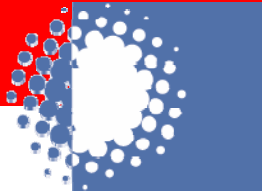


Integrationsvereinbarung



Mögliche Inhalte einer Integrationsvereinbarung

- ✦ Besetzung freier Stellen
- ✦ Verhinderung von Benachteiligung
- ✦ Anpassung von Arbeitsbedingungen
- ✦ Einhaltung der Pflichtquote
- ✦ Qualifizierung
- ✦ Teilzeitarbeitsplätze
- ✦ Schaffung von Arbeitsplätzen
- ✦ Prävention
- ✦ Gesundheitsförderung
- ✦ Beschäftigung besonderer Gruppen
- ✦ Besondere Förderung von Frauen
- ✦ Ausbildung behinderter Jugendlicher



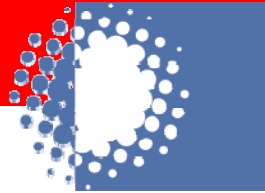
§ 84 Abs. 1 SGB IX: Kündigungsprävention

➔ Bei Auftreten von:

- **personenbedingten Schwierigkeiten**
- **verhaltensbedingten Schwierigkeiten**
- **betriebsbedingten Schwierigkeiten**
- schaltet der Arbeitgeber möglichst **frühzeitig**
 - die **Schwerbehindertenvertretung**
 - **Betriebsrat**
 - sowie das **Integrationsamt** ein.

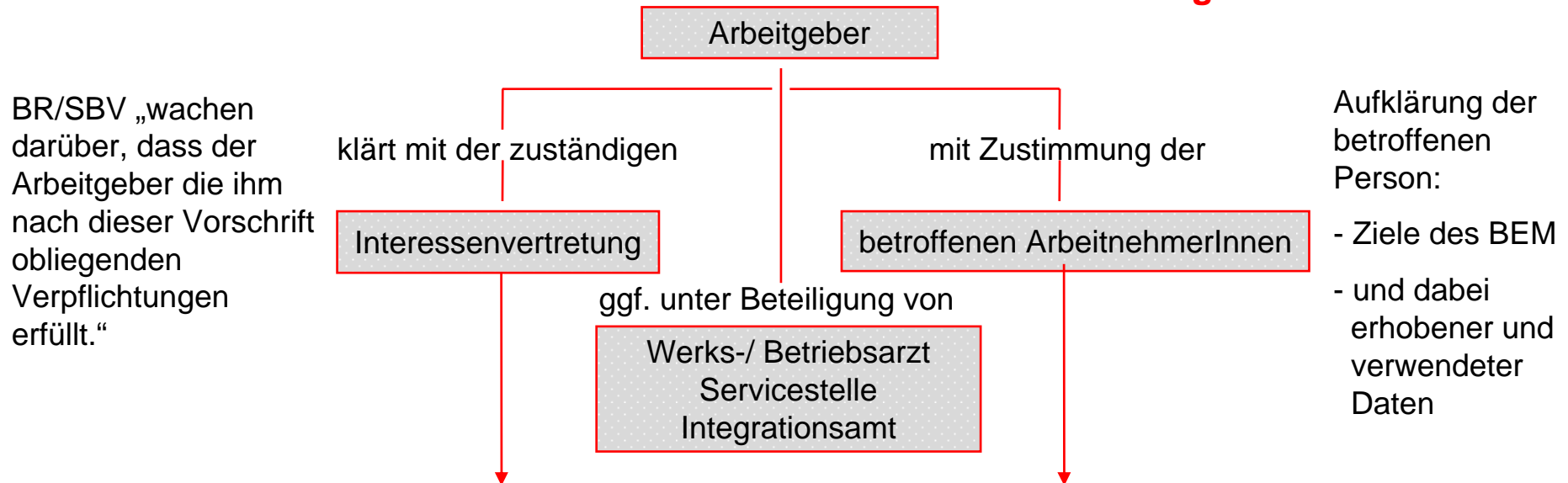
➔ Ziel:

- Erörterung aller Möglichkeiten, Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen
- damit die Beschäftigung **möglichst dauerhaft fortgesetzt** werden kann.



§ 84 Abs. 2 SGB IX: Gesundheitsprävention

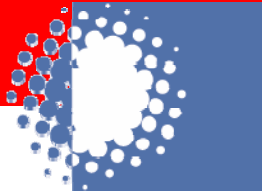
„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“



BR/SBV „wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.“

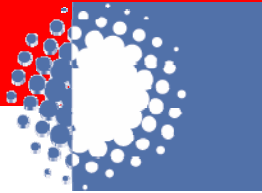
Aufklärung der betroffenen Person:
- Ziele des BEM
- und dabei erhobener und verwendeter Daten

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann,
- mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann,
- wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement)



Bedeutung des Eingliederungsmanagements (I)

- ➔ Der Betriebsrat hat die Aufgabe, im Vorfeld einer Kündigung und bei der Anhörung nach § 102 BetrVG auf die Durchführung des Eingliederungsmanagements hinzuwirken (§ 79 BPersVG).
- ➔ **Häufig kommt es nach den ersten sechs Wochen einer voraussichtlich lang anhaltenden Arbeitsunfähigkeit dazu, dass der Arbeitgeber jedes Interesse an dem/der AN verliert**
 - weil er kein Entgelt mehr zahlen muss
 - und u.U. sogar eine Kündigung unterlässt, um sich nicht den Problemen des Kündigungsschutzprozesses auszusetzen.

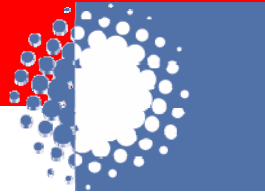


Rechtsprechung zum BEM: Allgemein I

➔ der Zweck des BEM wird in der Rechtsprechung unterschiedlich bewertet:

Urteil des LAG Niedersachsen v. 29.3.2005 - 1 Sa 1429/04

- stellt das Gericht § 84 Abs. 2 SGB IX in den Zusammenhang mit dem Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gemäß § 81 Abs. 4 SGB IX.
- Bis zum Inkrafttreten des § 84 Abs. 2 SGB IX **habe ein solcher Anspruch allenfalls von schwerbehinderten Menschen geltend gemacht werden können.**
- Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz für alle?

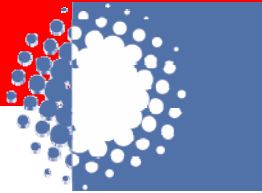


Rechtsprechung zum BEM: Allgemein II

➔ der Zweck des BEM wird in der Rechtsprechung unterschiedlich bewertet:

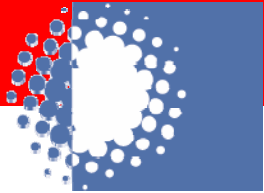
Im Gegensatz dazu Urteil des LAG Berlin v. 27.10.2005– 10 Sa 783/05

- der rechtliche Gehalt des BEM liegt in einer betrieblichen **Verfahrensweise**.
- § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, Maßnahmen zur Verhinderung der krankheitsbedingten Kündigung zu prüfen und dabei »die Prüfung der Vermeidung der krankheitsbedingten Kündigung nicht nur intern, sondern in Absprache mit den genannten Institutionen, bei behinderten Beschäftigten mithin mit dem Integrationsamt vorzunehmen«.
- Ähnlich: Urteil d. LAG Schleswig-Holstein v. 17.11.2005– 4 Sa 328/05



Rechtsprechung zum BEM: Nur „sbM“ oder alle?

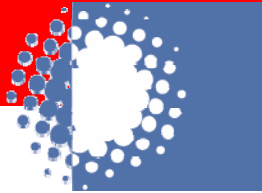
- ➔ **Lt. Ministerium eindeutig: JA!**
- ➔ **Kommentare: Überwiegend: JA!**
- ➔ **Arbeitsgerichtsbarkeit geht ohne weiteres davon aus, dass § 84 Abs. 2 SGB IX auch auf Arbeitnehmer ohne Schwerbehinderung anzuwenden ist.**
 - LAG Niedersachsen v. 29.3.2005 – 1 Sa 1429/04
 - ArbG Lübeck ArbG Lübeck v. 24.11.2005 – 1 Ca 1783/05.



Rechtsprechung zum BEM: Kleinbetriebe

➔ LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 17.11.2005 – 4 Sa 328/05

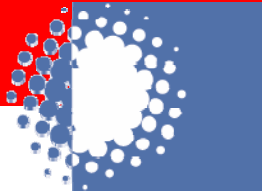
- § 84 Abs. 2 SGB gilt auch auf Betriebe, die nicht unter das KSchG fallen.»Diese Vorschrift bzw. Verpflichtung gilt im übrigen auch in einem Betrieb ohne Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung und auch im **Kleinbetrieb**, ist also nicht abhängig von einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern«.



Rechtsprechung zum BEM: Kündigungsschutz (I)

- ➔ **Das Spektrum der Meinungen in der juristischen Literatur reicht von**
 - BEM sei Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung
 - BEM ist im Falle einer Krankheitskündigung bedeutungslos halten.

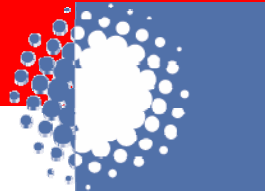
- ➔ **Arbeitsgerichtlichen Entscheidungen gehen durchweg davon aus, dass das BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung ist.**



Rechtsprechung zum BEM: Kündigungsschutz (II)

➔ LAG Berlin, v. 27.10.2005– 10 Sa 783/05

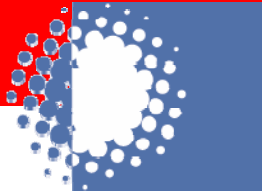
- Durch das BEM wird »für den Fall der krankheitsbedingten Kündigung das dem Kündigungsrecht ohnehin innewohnende **ultima-ratio-Prinzip verstärkend konkretisiert**. Die in dieser Vorschrift genannten Maßnahmen geben dem Arbeitgeber mithin dasjenige Maß an Prüfung vor, das er zur Verhinderung der krankheitsbedingten Kündigung in den genannten Fällen zur Geltung bringen muss«.
- Das BEM konkretisiert und erhöht vielmehr die Anforderungen an die **Darlegungs- und Beweislast** des Arbeitgebers in Kündigungsschutzverfahren.



Rechtsprechung zum BEM: Kündigungsschutz (III)

➔ Erfolgsaussichten von Kündigungsschutzklagen:

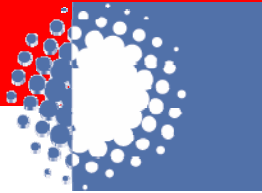
- Der Arbeitgeber **muss substantiiert darlegen**, dass trotz fachkundiger Überprüfung und Beratung des Falles durch die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten internen und externen Experten die Kündigung unvermeidbar ist.
- Gelingt dem Arbeitgeber dies nicht, scheitert die Wirksamkeit der Kündigung schon an der nicht unzureichenden Darlegung des Kündigungsgrundes.
- Das BAG hat in einer Entscheidung v. 4.10.2005 – 9 AZR 632/04 zu § 84 Abs. 1 SGB IX klargestellt, **dass sich der Arbeitgeber nicht auf Unwissenheit berufen kann.**



Rechtsprechung zum BEM: Mitbestimmung (I)

➔ Kontrollfunktion der Interessenvertretungen in Bezug auf das BEM.

- Nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX ist es ihr Recht und ihre Pflicht, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen aus § 84 Abs. 2 SGB IX erfüllt.
- Außerdem hat nach § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX die zuständige Interessenvertretung ein Initiativrecht = „können die Klärung verlangen“
- Weigert sich der Arbeitgeber, ist anerkannt, dass das Initiativrecht im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren verfolgt werden kann.



Rechtsprechung zum BEM: Mitbestimmung (II)

➔ **Arbeitsgericht Dortmund v. 20.6.2006 – 5 BV 48/05**

- bejahte den Antrag eines Betriebsrats auf Einsetzung einer Einigungsstelle, da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG** (Ordnung des Betriebes) bestehen könnte

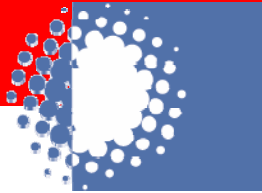
➔ **Außerdem gilt:**

- Mitbestimmungsrechte nach **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG**, denn § 84 Abs. 2 SGB IX zielt auf den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Eine solche gesundheitsschützende Zielrichtung eröffnet nach der Rechtsprechung des BAG das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Konkretisierung gesetzlicher Rahmenvorschriften.
- Außerdem kommen Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit dem Datenschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Betracht.

6. Was ist zu tun?



Sozialpolitik | Vorstand



Aktivitäten

➔ Betriebliche Vereinbarungen

- § 83 SGB IX
- § 84 I + II SGB IX – insb. BEM – Arbeitstagung

➔ Wiederbelebung und Flankierung der bezirklichen und Verwaltungsstellenarbeit

➔ AK Behindertenpolitik

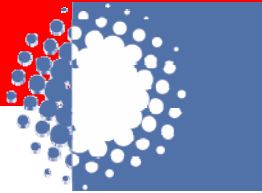
➔ Aktivitäten gemeinsam mit dem DGB

- Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle/§ 160 SGB IX
- Veranstaltungen und Tagungen (z.B. Rehacare)

6. Was ist zu tun?



Sozialpolitik | Vorstand



Aktivitäten

➔ **Wahlabschluss und Wahlfortführung**

➔ **Arbeitshilfen**

➔ **Neues Projekt**

- *„Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben: Arbeitsfähigkeit erhalten und Beschäftigung sichern – Systematisierung guter Integrationsarbeit“*

➔ **Fortführung Teilhabepraxis**

➔ **Seminarmodule in Seminararbeit einbringen (und durchführen)**

