

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis/Internethinweise	25
I. Einleitung	31
II. Moderne Arbeitswelt – Kein Platz für Menschen (mit Behinderung)?	36
1. Humanisierung – Das Bemühen um »Gute Arbeit«	36
a. Der DGB-Index Gute Arbeit	37
aa. Schwerpunkt Digitalisierung	37
bb. Schwerpunkt Stress, Arbeitsbelastung, Gesundheit	38
cc. Schwerpunkt Rente und Arbeiten im Alter	38
b. Betriebliche Umsetzung	38
2. Digitale Welt – Verschwinden der Arbeit(er:innen)?!	39
a. Kleiner Einschub: Industrie 4.0, was genau ist das? ...	40
aa. Wie weit ist Industrie 4.0 schon Wirklichkeit? ...	42
bb. Beispiele aus dem Programm PAiCE	43
cc. Beispiel Online-Handel	43
b. Quantitative Auswirkungen – Prognosen ungewiss... ..	44
c. Qualitative Änderungen – Wandlungen in Berufsbildern	46
d. Digitalisierung und digitale Assistenzsysteme als Chance	48
aa. Wie weit sind die Unternehmen?	48
bb. Digitale Assistenzsysteme	50
3. Mobiles Arbeiten und Homeoffice	52
a. Herausforderung Homeoffice	54
b. Chance für schwerbehinderte Beschäftigte	55
c. Perspektiven und Hinweise für die betriebliche Praxis	56

4.	Schwere Behinderungen – Wer, was, wo?	60
a.	Anzahl und Quote der Menschen mit Behinderung nach Altersgruppen.....	60
b.	Arten und Ursachen von Behinderungen	61
c.	Geteilte (Aus)-Bildungswelt(en) – Mit und ohne Behinderung.....	63
d.	Geteilte Arbeitswelt(en) – Mit und ohne Behinderung.....	64
aa.	Erwerbstätigenquoten von schwerbehinder- ten und von anderen Menschen.....	64
bb.	Erwerbstätigkeiten nach Stellung im Beruf	65
cc.	Erwerbstätigkeiten nach Wirtschaftszweigen	66
5.	Geteilte Inklusionswelt(en) – Männer und Frauen mit Behinderungen	67
a.	Keine übermäßige Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen	67
aa.	Geschlechtsspezifische (Aus)-Bildungswelten	68
bb.	Geschlechtsspezifische Arbeitswelten.....	69
cc.	Unschärfen der vorstehenden geschlechts- spezifischen Beobachtungen.....	70
dd.	Nachtrag: Geschlechterspezifische Reha- Teilnahme	71
b.	Dennoch: Besondere Stärkung der Frauen	72
aa.	Wachsender Ausschluss von Frauen mit höherem Alter.....	73
bb.	Besondere Belastungen von Frauen im Beruf	74
cc.	Rechtliche Berücksichtigung der Frauen im SGB IX.....	75
dd.	Übergeordnete Rechtslage aus AGG und BGG ...	76
c.	Rück- und Seitenblick auf die UN-BRK.....	78
aa.	Das neue Leitbild Inklusion der UN-BRK	78
bb.	Teilhabeberichte der Bundesregierung und Nationale Aktionspläne.....	79
cc.	Anforderung: Inklusives Bildungswesen	80
dd.	Anforderung: Inklusiver Arbeitsmarkt.....	81
6.	Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Belastungen ..	82
a.	Chronische Erkrankungen.....	82
aa.	Leistungen zur Teilhabe	83
bb.	Reformiertes Rehabilitations- und Teilhaberecht ..	84
i.	Ein Antrag – leistender Rehabilitations- träger	86

ii.	Beratung der Betroffenen	86
iii.	Bisherige und künftige Zusammenarbeit der Sozialversicherer nach dem EuGH	87
cc.	Schwerbehindertenvertretung als Motor der Zusammenarbeit	87
i.	Zusammenarbeit der Schwerbehinder- tenvertretung mit internen und exter- nen »Experten«.	87
ii.	Verantwortung der Arbeitgeber.	88
iii.	Betriebliche Netzwerke	88
dd.	Risikomanagement der Schwerbehinderten- vertretung	89
ee.	Inklusionsvereinbarungen	90
b.	Psychische Erkrankungen.	90
aa.	Wandel in der Arbeitswelt.	92
bb.	Psychische Belastungen im Betriebsalltag	92
cc.	Zusammenarbeit Schwerbehindertenver- tretung und Integrationsfachdienste	93
c.	Suchterkrankungen	93
aa.	Aufgaben für die Schwerbehindertenvertretung	94
bb.	Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis	94
cc.	Hilfreiche Angebote.	95
d.	Langzeiterkrankungen	95
aa.	Präventionsarbeit durch die Schwerbehinder- tenvertretung.	96
bb.	Tätigwerden der Interessenvertretungen	96
7.	Platz für Menschen (mit Behinderung) – SBV!	97
a.	Das ABC der SBV-Arbeit: Worum es geht.	98
aa.	Aufsicht	98
bb.	Beratung (und Vertretung).	99
cc.	Co-Management.	100
dd.	Besondere Rechte der SBV	101
i.	... bei der Kündigung von Menschen mit Behinderung	101
ii.	... bei Verhandlung und Abschluss einer Inklusionsvereinbarung.	101
b.	Befähigungen zur SBV-Arbeit: Wie es geht	102
aa.	Aufmerksam sein	103
bb.	Zuhören können.	103
cc.	Überzeugen können.	104
dd.	Kreativität	105

c.	Ohne das geht's nicht: Was es braucht	106
aa.	Selbstfürsorge (ganz grundsätzlich)	106
bb.	Arbeitsressourcen.	107
cc.	Handwerkszeug	107
dd.	Netzwerk(e).	108
ee.	Selbstfürsorge (ganz persönlich)	109
d.	Umfeld der SBV-Arbeit: Wer beteiligt ist.	110
aa.	Beratung und Vertretung Betroffener	110
bb.	Aufsicht/Co-Management	111
cc.	Übersicht: Wer hilft wobei?	111
e.	Bausteine für erfolgreiche(s) Netzwerke(n).	112
f.	Anhang: Zahlen zur Lage der Menschen mit Behinderung.	114
III.	Nur Mut! Der Einstieg ins Amt.	115
1.	Engagiert und kooperativ für Inklusion und Teilhabe	115
2.	Ansprechbar sein: Betreuung und Beratung.	118
a.	Anliegen an die Schwerbehindertenvertretungen. . . .	118
b.	Soziale Kompetenz	119
c.	Organisatorische Unterstützung	120
3.	Orientierung: Fuß fassen im Amt.	120
a.	So gelingt der Einstieg.	120
b.	Checkliste: Arbeitshilfen für den SBV-Amtsantritt . .	122
4.	Aufgaben und Zuständigkeiten: Wer macht was?	127
a.	Betrieb und Dienststelle	127
b.	Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung sowie Stufenvertretung	128
aa.	Voraussetzung für die Einrichtung einer Gesamt- oder Konzernschwerbehindertenver- tretung	129
bb.	Voraussetzung für die Einrichtung einer Stufenvertretung.	129
cc.	Was allgemein für Gesamt-, Konzern-, Haupt-, Bezirksschwerbehindertenvertretun- gen gilt	130
c.	Freistellung fürs Amt.	132
d.	Die SBV – Kompetenzzentrum für Soziales und Gesundheit	133
5.	Stark im SBV-Team: Kooperation und Unterstützung . . .	134
a.	Stärkung der Stellvertreter und Stellvertreterinnen . .	135

b.	Schulungsanspruch für Stellvertreter:innen	135
c.	Schwellenwert für die Freistellung	136
d.	Kooperationen des SBV-Teams	137
e.	Unterstützung der Gewerkschaften	138
f.	Never walk alone: Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs-/ Personalrat	140
g.	Steigende Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung	141
h.	Getragen werden: Die Schwerbehindertenvertretung und ihre Zielgruppe... ..	143
i.	Stärke durch betriebsinterne Netzwerke	144
6.	Zeit und Geld: Ausstattung und Ressourcen	144
a.	Ressourcen für den Start	145
b.	Zeitplanung und Freistellung von den beruflichen Arbeitsaufgaben	146
c.	Ausstattung: Büroraum und Besprechungszimmer ...	146
d.	»Hardware«: Möbel, PC und mehr	147
e.	Kompetenzaufbau: Literatur und Seminare	147
f.	Medien, aktuelle Information, Periodika	147
7.	Teilhabe gestalten: Konflikte im Job und im Amt	148
a.	Voraussetzung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung – Rechte und Pflichten im Amt	150
b.	Der erste Auftritt im Betrieb: Das Einrichten einer Sprechstunde	152
c.	Hohe Erwartungen und Selbstschutz	153
d.	Distanz wahren, nicht überfordern lassen	154
e.	Behinderung im Betrieb: Antennen für Diskriminierungen entwickeln	155
f.	Behinderungen und betriebliche Aufgaben	155
g.	Teilhaberisiko Ausgrenzung: Behinderung und Alter .	156
8.	Kontakte pflegen, Netzwerke aufbauen	158
a.	Hilfe im Einzelfall: Netzwerkarbeit als Erfolgsfaktor ..	159
b.	Wichtige Anlaufstellen: Der DGB und seine Gewerkschaften	160
c.	Das Integrationsamt	161
d.	Der Integrationsfachdienst	161
e.	Die Agentur für Arbeit	162
f.	Das Versorgungsamt und kommunale Behörden	162
g.	Weitere Sozialleistungsträger	163

h.	Wichtige Informationen für die Schwerbehindertenvertretung im Internet	163
9.	Kompetenzen entwickeln, Arbeitsmethoden aneignen.	164
a.	Vertrauen und Kompetenz: Gut vorbereitet in die Sprechstunde	164
b.	Versammlung der schwerbehinderten Menschen.	166
c.	Themen und Organisation der Schwerbehindertenversammlung	167
d.	Zeitplanung für die Schwerbehindertenversammlung	168
e.	Sicher Auftreten: Persönliche Stärken fördern, Kompetenzen entwickeln	168
f.	Arbeitsmethoden für die Praxis	169
aa.	Frei reden: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Wort	169
bb.	Strategie und Taktik: Erfolg am Verhand- lungstisch.	171
cc.	Moderation: Mit den Zügeln in der Hand	173
dd.	Projektmanagement: Mit Übersicht und Zeit	175
10.	Ein Hundert-Tage-Programm für die Schwerbehindertenvertretung.	178
IV.	Schwerpunkte der Interessenvertretungsarbeit	182
1.	Beratungs- und Betreuungsfelder.	182
2.	Das Anerkennungsverfahren.	185
a.	Das Versorgungsamt oder die nach Landesrecht zuständige Stelle für die Feststellung der Schwerbehinderung.	185
b.	Der Antrag beim Versorgungsamt	186
c.	Die Beratung.	188
d.	Bedeutung der Merkzeichen auf dem Ausweis und ihre gesundheitlichen Voraussetzungen.	191
e.	Versorgungsmedizinische Grundsätze.	196
3.	Der besondere Kündigungsschutz	197
a.	Anhörungsrechte ausschöpfen.	199
b.	Der Kündigung widersprechen	200
c.	Die Weiterbeschäftigung auf dem Gerichtsweg absichern.	202
d.	Bei Aufhebungsvertrag: Keine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung	202
e.	Die Beteiligungsrechte	202

4.	Gleichstellung auf Antrag gem. § 151 Abs. 3 SGB IX	203
a.	Voraussetzungen für die Antragstellung	203
b.	Rechtsprechung zur Gleichstellung.	204
c.	Der Antrag auf Gleichstellung.	211
aa.	Übersicht.	211
bb.	Voraussetzung der Gleichstellung.	212
d.	Stellungnahme der Interessenvertretung	215
5.	Begleitende Hilfe inkl. Arbeitsassistenz (Schnittstelle Integrationsamt/Reha)	218
6.	Nachteilsausgleiche.	220
a.	Besonderheiten des Behinderungsbegriffs im Bereich der Nachteilsausgleiche	220
b.	Zusatzurlaub.	221
c.	Einkommensteuerrecht	222
d.	Übersicht über GdB-abhängige Nachteilsausgleiche	222
e.	Nutzungsmöglichkeiten der unentgeltlichen Beförderung durch öffentliche Verkehrsmittel und der Kraftfahrzeugsteuer	224
f.	Rentenrechtlicher Nachteilsausgleich.	225
7.	Rente für schwerbehinderte Menschen	226
a.	Altersrente für schwerbehinderte Menschen.	226
aa.	Voraussetzungen	226
bb.	Nachweis der Schwerbehinderung	227
cc.	Wartezeit	227
b.	Erwerbsminderungsrente.	227
aa.	Voraussetzungen	228
bb.	Abschläge	229
cc.	Hinzuverdienst.	229
8.	Teilzeitanpruch	230
9.	Beschäftigung fördern – Beschäftigungsfähigkeit erhalten: Korrektive und präventive Arbeitsgestaltung.	231
a.	Die wichtigsten gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten im Handlungsfeld »Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung«	235
b.	Rechtsprechung zu behinderungsgerechter Arbeitsgestaltung – So urteilen die Gerichte.	236
c.	Arbeit teilhabeberechtigt gestalten: Gestaltungstipps.	239
10.	Betriebliche Weiterbildung	244
a.	Berufsbegleitende Qualifizierung	245
b.	Gesetzliche Gestaltungsmöglichkeiten im Handlungsfeld »Betriebliche Weiterbildung«	246

c.	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in drei Schritten	246
d.	Betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. . .	247
e.	Matrix zur Ermittlung des Qualifikationsstandes in einer Produktionsabteilung	248
f.	Tätigkeitswechsel und Personalentwicklung	249
g.	Wissenstransfer	250
11.	Die Inklusionsvereinbarung	253
a.	Die Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung . . .	253
b.	Rechtliche Stellung der Inklusionsvereinbarung.	254
c.	Regelungsgegenstände einer Inklusionsvereinbarung .	255
d.	Wie vorgehen? Ziele ermitteln, Vereinbarung planen .	255
12.	Prävention – zur Förderung von Gesundheit und Beschäftigung	256
a.	Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren	257
b.	Belastungsentwicklung in den Unternehmen	258
c.	Ansatzpunkte für Prävention.	259
d.	Präventionsstrategien	259
13.	Gefährdungsbeurteilung – Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gesundheitsförderung.	260
a.	Die Gefährdungsbeurteilung als Frühwarnsystem für effektive Erstprävention	265
b.	Gefährdungsbeurteilung durchsetzen, darauf kommt es an	271
c.	Psychische Gefährdungen erheben, aber wie?.	275
d.	Regelkreis Gefährdungsbeurteilung	276
e.	Handlungsleitfaden: Mit der Gefährdungsbeurteilung auf dem richtigen Weg	276
14.	Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX – Gegenwehr gegen Arbeitsplatzverlust	280
a.	Checkliste zur Risikoeinschätzung und Problemlösung	281
b.	Problemlösungen, die ein Kündigungsverfahren unnötig machen.	282
c.	Informations- und Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung im Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX	283
15.	Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX	283
a.	Klärungspflicht	284
b.	Koordinierter Such- und Eingliederungsprozess	285

c.	Einschaltung und Beteiligung der Interessenvertretung	286
aa.	Rechtliche Bezüge im betrieblichen Einglie- derungsmanagement	286
bb.	BAG-Rechtsprechung: Rechtsfolgen eines fehlenden betrieblichen Eingliederungs- managements	288
d.	Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen	288
e.	Datenschutz	289
aa.	Daten im Eingliederungsmanagement	289
bb.	Grundsätze des Datenschutzes im betrieb- lichen Eingliederungsmanagement	289
f.	Hinzuziehung interner und externer Fachkräfte	290
g.	Leistungen und Hilfen	291
h.	Qualitätsanforderungen an ein ordnungsgemäßes betriebliches Eingliederungsmanagement – Rechtsprechung	292
i.	Im Zentrum der Aktivitäten: Das Integrationsteam... ..	293
j.	Auf solider Basis: Betriebsvereinbarung abschließen. .	295
k.	Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung	295
16.	Rehabilitation.	298
a.	Arbeitsbedingte Auslöser für den Reha-Bedarf	299
b.	Was leistet Rehabilitation?	300
c.	Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von medizinischen Reha-Maßnahmen	301
d.	Medizinische Rehabilitation.	302
e.	Berufliche Rehabilitation	303
f.	Rehabilitation: Angebote und Ziele	305
g.	Die betriebliche Perspektive – Aufgaben für die Interessenvertretung in der Rehabilitation	306
h.	Zugänge zu Reha schaffen	306
i.	Auskunft und Beratung	308
j.	Rehabilitation erfolgt auf Antrag.	308
k.	Beschleunigte Klärung von Zuständigkeiten.	308
l.	Aufgaben während und nach einer Reha-Maßnahme	309
17.	Sinnesgeschädigte: Blinde, Sehbehinderte, Gehörlose und Hörgeschädigte	310
a.	Wie finde ich einschlägige Informationen für diese beiden Zielgruppen?	311
b.	Wo hole ich mir Informationen für die Arbeit mit Sehbehinderten und Blinden?	312

c.	Zielgruppe Hörgeschädigte und Gehörlose.....	313
d.	Wer finanziert das DGS-Dolmetschen?.....	314
e.	Tess-Relay-Dienst auch für spontane Telefonate von Hörenden und Gehörlosen.....	315
f.	Deutsche Gebärdensprache und Begleitende Hilfe ...	316
g.	Digitale Hilfen für den Gebrauch der Deutschen Gebärdensprache.....	317
h.	Gewerkschaftliche Schulungsangebote zum Thema Gehörlose	317
18.	Budget für Arbeit	318
V.	Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation ...	320
1.	Scheinwerfer auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.....	320
2.	E-Mail-News	322
3.	Intranet.....	323
4.	Newsletter der Schwerbehindertenvertretung – gedruckt oder online?.....	325
5.	Interne Zeitung	325
6.	Info-Blätter und Aushänge am Schwarzen Brett.....	326
7.	Belegschaftskontakte und direkte Kommunikation.....	327
8.	Unter vier Augen: Betreuung und Beratung.....	328
9.	Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen.....	329
10.	Praxiswissen: Selbst schreiben – aber wie?	331
11.	Praxistipp: In Beratungen Distanz wahren!	331
VI.	Gesetzliche Handlungsgrundlagen für die Vertretung schwerbehinderter Menschen	333
1.	Sozialgesetzbuch IX	334
a.	Ziele des SGB IX	334
b.	Teilhabeleistungen und Leistungsgruppen	337
c.	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	338
d.	Rehabilitationsträger.....	341
e.	Koordination und Kooperation.....	341
2.	Das SGB IX nach dem Bundesteilhabegesetz	342
a.	SGB IX Teil 1: Allgemeine Regelungen (§§ 1 bis 89 SGB IX).....	343
aa.	Behinderungsbegriff	344
bb.	Schwerbehinderung und Gleichstellung.....	345
cc.	Zuständigkeitsklärung.....	345

b.	SGB IX Teil 2: Eingliederungshilferecht (neu; gestaffeltes in Kraft treten seit dem 1. 1. 2018 bis zum 1. 1. 2023: §§ 90 bis 150 SGB IX).....	346
c.	SGB IX Teil 3: Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht; §§ 151 bis 241 SGB IX)....	346
3.	Interessenvertretungen.....	347
4.	Die Schwerbehindertenvertretung	348
a.	Rechtsstellung	349
b.	Überwachungsauftrag.....	351
c.	Initiativrechte.....	353
d.	Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte	354
aa.	Informations- und Unterrichtsrechte.....	354
bb.	Anhörungsrechte	355
cc.	Erörterungsrechte	357
dd.	Verletzung von Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten.....	357
e.	Rechtsprechung zur Mitbestimmung der Schwerbehindertenvertretung	358
f.	Teilnahmerechte.....	359
aa.	Sitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats	359
bb.	Ausschusssitzungen des Betriebs- bzw. Personalrats.....	360
cc.	Wirtschaftsausschuss.....	360
dd.	Arbeitsschutzausschuss.....	360
ee.	Paritätische Ausschüsse.....	360
ff.	Teilnahme an Besprechungen mit dem Arbeitgeber (»Monatsgespräche«).....	361
g.	Aussetzung von Beschlüssen	361
h.	Schutzrechte der Schwerbehindertenvertretung.....	361
i.	Rolle und Rechtsstellung der Stellvertretung.....	363
aa.	Heranziehen zu bestimmten Aufgaben.....	364
bb.	Vertretung im Falle der Verhinderung	365
5.	Der Betriebsrat	365
a.	Exkurs: Schwerpunkte des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).....	366
b.	Aufgaben des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 BetrVG)	367
aa.	Überwachungsaufgaben	367
bb.	Schutzaufgaben.....	367
cc.	Gestaltungsaufgaben	367
dd.	Beteiligungsrechte	368

i.	Informationsrechte.....	368
ii.	Mitwirkungsrechte.....	369
iii.	Mitbestimmungsrechte	370
iii.	Zustimmungsverweigerungsrecht	371
iiii.	Initiativmitbestimmungsrecht	372
ee.	Durchsetzung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	373
6.	Der Personalrat	374
a.	Anhörungsrechte.....	374
b.	Mitwirkung.....	374
c.	Mitbestimmungstatbestände in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder	375
d.	Mitwirkungsverfahren bei dreistufigem Verwaltungsaufbau	376
e.	Stufenvertretung	377
7.	Pflichten des Arbeitgebers.....	378
a.	Budget für Arbeit.....	381
b.	Budget für Ausbildung	382
c.	Unterstützte Beschäftigung	382
d.	Assistierte Ausbildung	383
e.	Arbeitsassistentz	385
f.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	385
g.	Inklusionsvereinbarung	386
8.	Weitere Handlungsgrundlagen und Unterstützungsmöglichkeiten	387
a.	Behindertengleichstellungsgesetze	387
aa.	Inhalt	388
bb.	Begriffsbestimmung Behinderung	388
cc.	Begriffsbestimmung Barrierefreiheit.....	388
dd.	Benachteiligungsverbot und angemessene Vorkehrungen.....	389
ee.	Pflichten zur Herstellung von Barrierefreiheit in Bundesbehörden	390
ff.	Beratung und Unterstützung durch Bundesfachstelle für Barrierefreiheit	391
gg.	Zielvereinbarungen für Barrierefreiheit im Betrieb	391
hh.	Rechtsdurchsetzung – Welche Wege gibt es?	391
b.	Handlungsaufträge der Integrationsämter.....	392

c.	Behindertenbeauftragte und Verbände	
	behinderter Menschen	393
	aa. Behindertenbeauftragte	393
	bb. Behindertenverbände	394
	cc. Der Deutsche Behindertenrat	395
VII.	Durchsetzungsmöglichkeiten	396
1.	Konflikte und Gegensätze der Interessen	397
2.	Konfliktfelder	399
a.	Konflikte um neue Arbeits- und Betriebsstrukturen ..	400
b.	Konflikte um die betriebliche Inklusionspolitik	400
c.	Konflikte um die Einhaltung von Normen und Regelungen	400
d.	Konflikte um die Verfügung über Ressourcen	401
3.	Handlungsstrategien	401
4.	Durchsetzungsmöglichkeiten im Einzelnen	403
a.	Aussetzungsverfahren nach § 178 Abs. 2 SGB IX	404
b.	Ordnungswidrigkeitenverfahren	404
c.	Gerichtliche Verfahren	406
d.	Entscheidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten	408
aa.	Urteilsverfahren	408
bb.	Beschlussverfahren	408
cc.	Einstweiliges Verfügungsverfahren	409
dd.	Verfahren zur Bestellung einer Einigungsstelle ...	410
e.	Mitbestimmungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats	411
f.	Vernetzung auf der Unternehmens- und Konzernerbene	411
g.	Betriebliche Öffentlichkeit	413
5.	Was tun bei Konflikten mit dem Betriebs-/Personalrat? ...	414
a.	Vermittlung zwischen den Interessenvertretungen ...	415
b.	Orientierungshilfen für »neue« Schwerbehindertenvertretungen	415
VIII.	Ausstattung: Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel	417
1.	Büroräume und Sachmittel	417
a.	Mindestanforderungen für die Arbeit	418
b.	Rechtsanspruch auf eine Bürokraft	421
aa.	Grundlagen	421
bb.	Trennung Mandat und Büroarbeit	422

cc.	Was ist der »erforderliche Umfang« für eine Bürokräft?	422
dd.	Auswahl der Bürokräft	424
ee.	Durchsetzung	424
ff.	Musterschreiben: Antrag auf eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung	425
gg.	Wichtig zu wissen!	425
c.	Anforderungen an ein Ablagesystem	426
aa.	Auszug eines Aktenplans	426
bb.	Grundprinzipien der Ablage	429
d.	Datenschutz und Interessenvertretung	430
aa.	Überwachungsauftrag	431
bb.	Datenverarbeitung durch die Interessenver- tretung	431
cc.	Datenschutz und Beteiligungsrechte	431
e.	Behindertenkartei und Schwerbehindertenausweis	432
f.	Literatur	434
2.	Anspruch auf Schulung und Bildung	435
3.	Teamorientierung: Aufgaben teilen, Stellvertreter heranziehen	438
a.	Verhinderung der Vertrauensperson	438
b.	Heranziehung von Stellvertreter:innen	439
c.	Organisation der Vertretung	440
4.	Arbeitsbefreiung und Freistellung für das Amt	441
a.	Anspruch auf Freistellung	441
b.	Vorrang der Interessenvertretungsarbeit	442
c.	Umfang der Freistellung und Formalien	442
d.	Arbeitsbuch führen	442
e.	Konflikte um die berufliche Freistellung	443
f.	Die Teilfreistellung	444
g.	Die vollständige Freistellung	444
5.	Zeitmanagement	445
a.	Grundsätze für ein gutes Zeitmanagement	446
b.	Anti-Stress-Tipps für alle Lebenslagen	447
	Stichwortverzeichnis	449