



# Wegweiser SGB IX

Schwerbehindertenrecht

## IM ÜBERBLICK AUFGABEN, RECHTE UND PFLICHTEN

Schwerbehinderten-  
vertretung

Betriebs- und Personalrat

Arbeitgeber

Schwerbehinderte  
Menschen



Unser Wegweiser soll die tägliche Arbeit erleichtern. Er bietet einen schnellen Zugriff auf die relevanten Regelungen.

# Aufgaben, Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

Die Inklusion als gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen in Ausbildung und Beruf ist das selbstverständliche Ziel. Das Schwerbehindertenrecht – SGB IX Teil 3 – bietet den Akteuren im Betrieb die rechtliche Grundlage. Für sie ist es wichtig, ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten zu kennen, um sie begründet und mit Erfolg wahrnehmen zu können.

**D**iese ZB info bietet einen schnellen Zugriff auf die relevanten Regelungen. Bei der Arbeit im betrieblichen Integrationsteam, bei der Unterstützung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz, bei Sitzungen und Verhandlungen schafft es Sicherheit, wenn bei Bedarf die richtige Stelle im SGB IX direkt zur Hand ist.

Unser Wegweiser soll die tägliche Arbeit erleichtern. Er zeigt nicht jedes rechtliche Detail, sondern konzentriert sich auf das, was in der Praxis wichtig ist. Der gesetzliche Rahmen ist dabei nicht als starre Grenze zu verstehen, sondern sollte als Handlungsspielraum genutzt werden. Das SGB IX enthält die gesicherten Mindeststandards.

Bei einer guten Kooperation im Betrieb kann oft ein Mehr auf freiwilliger Basis erreicht und vereinbart werden. ■

## Impressum

ZB info **Wegweiser SGB IX**  
(Stand: Juni 2019)

**Herausgeber:** BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, [bih@integrationsaemter.de](mailto:bih@integrationsaemter.de)  
**Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden • **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer und Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst (verantw. für Hrsg.), Carola Fischer (BIH-Geschäftsstelle, Autorin), Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlein • **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer • **Titelfoto:** Do Ra/stock.adobe.com • **Herstellung:** Alexandra Koch • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Schreibweise männlich/weiblich:** Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der guten Lesbarkeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet wird. Alle Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

# SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



## Amt und Ausstattung

## SGB IX

Amtsführung <b>unentgeltlich als Ehrenamt</b>	§ 179 Abs. 1
Ausübung des Amtes darf <b>nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt</b> werden	§ 179 Abs. 2
Gleiche <b>persönliche Rechtsstellung wie Betriebsrat / Personalrat</b> (insbesondere Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz)	§ 179 Abs. 3
<b>Übergangsmandat</b> bei Zusammenlegung von Betrieben oder Aufspaltung (nur Privatwirtschaft)	§ 177 Abs. 8
<b>Befreiung von beruflichen Tätigkeiten</b> im für die Aufgaben erforderlichen Umfang	§ 179 Abs. 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Freistellung</b> auf Wunsch bei mindestens 100 schwerbehinderten Beschäftigten</li> <li>▪ <b>keine Gehaltskürzung</b></li> <li>▪ <b>Schulungsanspruch</b>, auch für alle herangezogenen stellvertretenden Mitglieder</li> </ul>	§ 179 Abs. 4 Satz 3
<b>Arbeitszeitausgleich</b>	§ 179 Abs. 6
<b>Kostenübernahme</b> durch den Arbeitgeber	§ 179 Abs. 8
Mitbenutzung <b>Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf</b> von Betriebsrat / Personalrat, soweit nicht eigene Räume und Sachmittel zur Verfügung stehen	§ 179 Abs. 9
Anspruch auf <b>Bürokraft</b> in erforderlichem Umfang	§ 179 Abs. 8 Satz 3
<b>Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds</b> zu bestimmten Aufgaben ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten. <b>Staffelung:</b> ein weiterer Stellvertreter je zusätzlich 100 Personen	§ 178 Abs. 1 Satz 4–6

## Aufgaben

## SGB IX

<b>Eingliederung schwerbehinderter Menschen</b> fördern und ihre Interessen vertreten	§ 178 Abs. 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überwachen, dass <b>die geltenden Rechte für schwerbehinderte Menschen</b> im Betrieb / in der Verwaltung erfüllt werden</li> <li>▪ <b>Maßnahmen und Hilfen</b> für schwerbehinderte Menschen bei den zuständigen Stellen beantragen (vor allem <b>Prävention</b>)</li> <li>▪ <b>Anregungen und Beschwerden</b> von schwerbehinderten Menschen aufgreifen, prüfen und auf eine Erledigung hinwirken</li> <li>▪ <b>Unterstützung bei Anträgen</b> zur Feststellung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung</li> </ul>	i.V.m. §§ 154 / 155 / 164 / 167
<b>Eingliederung und berufliche Fortentwicklung</b> schwerbehinderter Menschen fördern, hinwirken auf eine <b>behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes</b> , technisch und organisatorisch	§ 164 Abs. 1 i.V.m. § 164 Abs. 4
Durchführung der <b>Versammlung schwerbehinderter Menschen</b>	§ 178 Abs. 6
Verhandlungen / Abschluss einer <b>Inklusionsvereinbarung</b>	§ 166 Abs. 1
<b>Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement:</b> Beteiligung bei den Verfahren, Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers	§ 167 Abs. 1 / 2 § 167 Abs. 2 Satz 7 i.V.m. § 178 Abs. 1
Beratung mit Arbeitgeber und Betriebsrat / Personalrat über die <b>Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen</b>	§ 155 Abs. 2 Satz 2



# SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

## Zusammenarbeit

## SGB IX

<b>Enge Zusammenarbeit</b> mit Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragtem und Betriebsrat / Personalrat	§ 182 Abs. 1
<b>Verschwiegenheit</b> über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie über personenbezogene Tatsachen oder Informationen	§ 179 Abs. 7 / § 237a / 237b
<b>Unterrichtung durch den Arbeitgeber</b> in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend, <b>Anhörung vor einer Entscheidung</b>	§ 178 Abs. 2
<b>Unwirksamkeit von Kündigungen</b> ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch den Arbeitgeber	§ 178 Abs. 2 Satz 3
Beteiligung am Verfahren zur <b>Einstellung schwerbehinderter Menschen</b> Unterrichtung über <b>Vermittlungsvorschläge</b> der Agentur für Arbeit und Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einsicht in <b>Bewerbungsunterlagen</b></li> <li>▪ Teilnahme an <b>Vorstellungsgesprächen</b></li> </ul>	§ 178 Abs. 2 Satz 4 i.V.m. § 164 Abs. 1
<b>Einsicht in Personalakte</b> auf Wunsch des schwerbehinderten Beschäftigten	§ 178 Abs. 3
Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im <b>Kündigungsschutzverfahren</b>	§ 170 Abs. 2
<b>Teilnahme- und Rederecht bei Betriebs- / Personalversammlungen</b> in Betrieben und Dienststellen, für die die Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser nicht angehört	§ 178 Abs. 8
Beratende Teilnahme an allen <b>Sitzungen des Betriebsrates / Personalrates</b> und deren Ausschüssen, Vorschlagsrecht für die <b>Tagesordnung</b> Das Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen (MVG / MAVO) kann abweichende Regelungen enthalten	§ 178 Abs. 4
Teilnahmerecht an regelmäßigen <b>Besprechungen des Betriebsrates / Personalrates mit dem Arbeitgeber</b> Monats- / Vierteljahresgespräch i.S.v. § 74 Abs. 1 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz, § 40 Abs. 1 BPersVG / Bundespersonalvertretungsgesetz; siehe auch geltende Landespersonalvertretungsgesetze / LPersVG	§ 178 Abs. 5
<b>Aussetzung einer Entscheidung des Arbeitgebers oder eines Beschlusses des Betriebsrates / Personalrates</b>	§ 178 Abs. 2 Satz 2 § 178 Abs. 4 Satz 2



## BETRIEBS- UND PERSONALRAT

### Aufgaben

### SGB IX

<p><b>Überwachung des Arbeitgebers</b> hinsichtlich der <b>Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten</b>, siehe auch Mitbestimmungsrechte bei Auswahlkriterien und personellen Einzelmaßnahmen nach §§ 178 und 99 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz</p>	<p>§ 176 i.V.m. §§ 154 / 155 / 164 / 167</p>
<p><b>Eingliederung und berufliche Fortentwicklung</b> schwerbehinderter Menschen fördern, hinwirken auf eine <b>behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes</b>, technisch und organisatorisch Siehe auch § 80 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz, § 68 BPersVG / Bundespersonalvertretungsgesetz sowie Landespersonalvertretungsgesetze / LPersVG</p>	<p>§ 164 Abs. 1 i.V.m. § 164 Abs. 4</p>
<p>Verhandlungen / Abschluss einer <b>Inklusionsvereinbarung</b> Siehe auch § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG / Betriebsverfassungsgesetz</p>	<p>§ 166 Abs. 1 Satz 1 / 3</p>
<p><b>Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement:</b> Beteiligung bei den Verfahren, <b>Überwachung</b> der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers</p>	<p>§ 167 Abs. 1 / 2 § 167 Abs. 2 Satz 7</p>
<p>Beratung mit Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung über die <b>Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen</b></p>	<p>§ 155 Abs. 2 Satz 2</p>
<p><b>Enge Zusammenarbeit</b> mit Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragtem und Schwerbehindertenvertretung</p>	<p>§ 182 Abs. 1</p>
<p><b>Hinwirken auf Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung</b></p>	<p>§ 176</p>
<p>Das <b>Mitarbeitervertretungsrecht der Kirchen</b> (MVG / MAVO) kann abweichende Regelungen enthalten</p>	

## ARBEITGEBER



### Aufgaben

### SGB IX

<p><b>Beschäftigungspflicht</b> ab 20 Arbeitsplätzen (wenigstens 5 % der Arbeitsplätze)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Besonders zu berücksichtigen sind <b>schwerbehinderte Frauen</b> und</li> <li>▪ in angemessenem Umfang <b>besondere Gruppen schwerbehinderter Menschen.</b></li> </ul>	<p>§ 154 Abs. 1 i.V.m. § 164 Abs. 3 § 154 Abs. 1 Satz 2 § 155</p>
<p>Pflicht zur <b>Weitergabe des Verzeichnisses der schwerbehinderten Beschäftigten</b> (nach § 163 Abs. 1 SGB IX) an die zuständige Agentur für Arbeit (mit Kopie für Integrationsamt), an Betriebsrat / Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten</p>	<p>§ 163 Abs. 2</p>



## ARBEITGEBER

### Aufgaben

### SGB IX

Verfahren zur <b>Einstellung schwerbehinderter Menschen</b>	§ 164 Abs. 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prüfpflicht bei <b>Besetzung freier Arbeitsplätze, Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat</b></li> <li>▪ Pflicht zum <b>Anfordern von Vermittlungsvorschlägen</b> bei der Agentur für Arbeit</li> <li>▪ <b>Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrates / Personalrates</b> über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen</li> <li>▪ <b>Erörterung durchführen</b>, wenn Schwerbehindertenvertretung oder Betriebsrat / Personalrat mit Entscheidung nicht einverstanden sind. <b>Anhörung</b> des betroffenen schwerbehinderten Menschen</li> </ul>	§ 164 Abs. 1 § 164 Abs. 1 Satz 1 / 6 § 164 Abs. 1 Satz 2 § 164 Abs. 1 Satz 4 § 164 Abs. 1 Satz 7
Zusätzliche Pflichten für <b>öffentliche Arbeitgeber</b>	§ 165
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frühzeitig nach erfolgloser Prüfung zur internen Besetzung <b>Arbeitsplätze melden</b> (frei werdende, neu zu besetzende oder neue Arbeitsplätze) an die Agentur für Arbeit</li> <li>▪ Schwerbehinderte Bewerber <b>zum Vorstellungsgespräch einladen</b></li> </ul>	§ 165 Satz 1 § 165 Satz 3
<b>Benachteiligungsverbot</b> schwerbehinderter Menschen Siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	§ 164 Abs. 2
Beratung / Abschluss einer <b>Inklusionsvereinbarung</b>	§ 166 Abs. 1 Satz 1 / 2
<b>Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement:</b> Einleitung und Durchführung von Maßnahmen, frühzeitige Einschaltung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat	§ 167 Abs. 1 / 2
Förderung der Möglichkeit zur <b>Teilzeitarbeit</b> für schwerbehinderte Menschen	§ 164 Abs. 5
Beratung mit Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat / Personalrat über die <b>Besetzung von Ausbildungsplätzen mit behinderten Jugendlichen</b>	§ 155 Abs. 2 Satz 2
<b>Anzeigepflicht</b> gegenüber Integrationsamt bei <b>Einstellung auf Probe und Entlassung</b> von schwerbehinderten Menschen vor Ablauf von 6 Monaten (Anzeigefrist 4 Tage)	§ 173 Abs. 4
<b>Anträge zur arbeitgeberseitigen Beendigung von Arbeitsverhältnissen</b> schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt (Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich / Kündigungsschutzverfahren)	§§ 168–175
<b>Unwirksamkeit von Kündigungen</b> ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	§ 178 Abs. 2 Satz 3

### Zusammenarbeit

### SGB IX

<b>Enge Zusammenarbeit</b> mit Betriebsrat / Personalrat und Schwerbehindertenvertretung	§ 182 Abs. 1
<b>Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung</b> in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend, <b>Anhörung vor einer Entscheidung</b>	§ 178 Abs. 2
<b>Bestellung eines Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers</b> für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen	§ 181
Bericht auf der <b>Versammlung schwerbehinderter Menschen</b>	§ 166 Abs. 4



# SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

## Rechte

## SGB IX

### Benachteiligungsverbot

Siehe auch Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 164 Abs. 2

### Beschäftigung

- **Fähigkeiten und Kenntnisse** möglichst voll verwerten und weiterentwickeln, jedoch für Arbeitgeber zumutbar und verhältnismäßig
- **Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes**, technisch und organisatorisch
- **Berufliche Bildung**: bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen, Erleichterungen bei der Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen
- **Teilzeitarbeit**, wenn wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig

§ 164 Abs. 4 Nr. 1  
§ 164 Abs. 4 Satz 3  
§ 164 Abs. 4 Nr. 4 / 5  
§ 164 Abs. 4 Nr. 2  
§ 164 Abs. 4 Nr. 3  
§ 164 Abs. 5

### Berufliche Nachteilsausgleiche

- **Prävention / Betriebliches Eingliederungsmanagement**
- **Besonderer Kündigungsschutz**
- **Soziale Auslaufrist** (z. B. nach Heilungsbewährung)
- **Mehrarbeit** über die werktägliche gesetzliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus kann abgelehnt werden (ist dem Arbeitgeber frühzeitig anzuzeigen)
- **Zusatzurlaub**

§ 167 Abs. 1 / 2  
§§ 168–175  
§ 199  
§ 207  
§ 208

Nachteilsausgleiche nur mit Nachweis der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch (Vorlage Schwerbehindertenausweis)

Ausnahme: Der besondere Kündigungsschutz gilt bei offensichtlicher schwerwiegender Behinderung auch ohne amtlichen Nachweis. Die Verpflichtung zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten besteht mit anerkannter Schwerbehinderung unverändert fort.

§ 152 Abs. 5 Satz 2

**Gleichstellung**: Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung / GdB von 30 oder 40 können unter bestimmten Voraussetzungen von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, mit den gleichen Rechten und Ansprüchen. (Ausnahmen: Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr, vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen)

§ 2 Abs. 3  
i.V.m. § 151 Abs. 3

## Pflichten

## SGB IX

**Mitwirkungspflicht: Zumutbare Arbeitsplätze oder die Teilnahme an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben** können ohne berechtigten Grund nicht abgelehnt werden (anderenfalls können die besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen zeitweilig entzogen werden). Die Mitwirkungspflicht ist grundsätzlich geregelt durch das Sozialgesetzbuch (§§ 60–67 SGB I) für alle Personen, die Sozialleistungen beantragen oder erhalten. Sie betrifft z. B. die Angabe von Tatsachen, das persönliche Erscheinen beim Leistungsträger, die Teilnahme an ärztlichen Untersuchungen oder an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

§ 200 Abs. 1

## Wegweiser SGB IX

Schwerbehindertenrecht

### Mehr zum Thema

[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)



**ZB RECHT**  
Sozialgesetzbuch IX



**ZB LEXIKON**  
ABC Fachlexikon



**Kursangebot zum  
Schwerbehindertenrecht**

Die Integrationsämter bieten für ihre betrieblichen Partner regelmäßig Kurse und Informationsveranstaltungen an.

Aktuelle Fortbildungsprogramme unter:  
[www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort](http://www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort)



#### Geschäftsstelle der BIH

Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen  
c/o Landschaftsverband Rheinland  
50663 Köln