

**Übersicht: Rechte und Pflichten gegenüber schwerbehinderten Kollegen**

<b>Gesetzliche Regelung</b>	<b>Verpflichtung</b>
§ 154 SGB IX	Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich der Beschäftigungspflicht
§ 164 SGB IX	Eingliederung und berufliche Weiterentwicklung: Als Betriebsrat sollten Sie dafür sorgen, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer bei der Besetzung von innerbetrieblichen Schulungen und externen Seminaren zumindest genauso berücksichtigt werden wie ihre nicht behinderten Kollegen.
§ 167 SGB IX i. V. m. § 80 BetrVG	Hinwirken auf die behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation: Im Rahmen des Eingliederungsmanagements sollten Sie als Betriebsrat darauf achten, dass Arbeitsplätze so weit wie es geht den Möglichkeiten und dem Können der schwerbehinderten Kollegen angepasst werden.
§ 182 SGB IX	Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit: Eine enge Zusammenarbeit des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und des Arbeitgebers ist wichtig. Dazu sollte der Betriebsrat auf den ständigen Austausch aller Partner hinwirken.
§ 166 SGB IX	Abschluss einer Integrationsvereinbarung: Im Hinblick darauf, dass Sie als Betriebsrat auch präventive Maßnahmen fördern sollen, bietet sich für Sie der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Eingliederungsmanagement an. Diese sollte wesentliche Maßnahmen zur besseren Integration der schwerbehinderten Arbeitnehmer enthalten.
§ 167 SGB IX	Klären Sie, welche Präventionsmaßnahmen Ihr Arbeitgeber vornimmt. Weisen Sie ihn im Zweifel darauf hin, dass es seine gesetzliche Pflicht ist, Präventionsmaßnahmen zu etablieren.
§ 155 SGB IX	Es ist auch Ihre Aufgabe, im Zweifel Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten jugendlichen Arbeitnehmern zu führen.

Stellen Sie hinsichtlich der hier genannten Pflichten Ihres Arbeitgebers Mängel fest, fordern Sie ihn auf, sein Verhalten zu ändern.