

An abstract, colorful painting with thick, expressive brushstrokes in shades of red, orange, yellow, green, and blue, creating a vibrant, textured background.

Das kleine 1x1 **der Schwerbehinderten-** **vertretung**

Zur Vertrauensperson (SBV) gewählt – und was jetzt?
Leitfaden für die ersten Schritte in der SBV-Arbeit

MITGESTALTEN.
MITBESTIMMEN.
MIT UNS!



PHOEBE OSTERFELD



PATRICK FANK



CLAUDIA SCHIPPMANN



VERA VAHL



DR. KIM SCHILLING



CHRISTIANE
SENNLAUB



ANJA GÖRG



NINA NICOLAI



MARTIN DENZIN



EVAMARIA MOLITOR



JEANNINE GEISSLER



KATHRIN HORNE



FRANZISKA SCHWARZ



THERESA
SLAGHEKKE

Bildungsberatung / Ansprechpartner*innen

Bildungswerk ver.di



Region Braunschweig

Vera Vahl
Telefon: 0531 58088-0
E-Mail: braunschweig@bw-verdi.de



Bildungswerk ver.di in Bremen gGmbH

Kathrin Horne, Martin Denzin, Dr. Kim Schilling
Telefon: 0421 244-63110
E-Mail: bremen@bw-verdi.de



Region Hannover-Hildesheim

Anja Görg, Jeannine Geißler,
Christiane Sennlaub, Kai Janzhoff,
Franziska Schwarz
Telefon: 0511 12400-400
E-Mail: hannover@bw-verdi.de



Region Göttingen

Claudia Schippmann
Telefon: 0551 488286-90
E-Mail: goettingen@bw-verdi.de



Region Lüneburg

Evamaria Molitor
Telefon: 04131 40946-0
E-Mail: lueneburg@bw-verdi.de



Region Weser-Ems

Standort Oldenburg
Patrick Fank, Theresa Slaghekke
Telefon: 0441 205252-0
E-Mail: oldenburg@bw-verdi.de



Standort Osnabrück

Phoebe Osterfeld
Telefon: 0541 35740-30
E-Mail: osnabrueck@bw-verdi.de



ver.di Bildungswerk Hamburg e.V.

Nina Nicolai
Telefon: 040 890615-375
E-Mail: hamburg@bw-verdi.de

Überblick

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	6
Kernaufgaben	7
Wahlen	9
Besonderheiten bei Kirche und Diakonie	11
Freistellung	13
Ehrenamt	13
Einstellung von Menschen mit Behinderung	14
Versammlung	15
Informationen geben	17
Zusammenarbeit	18
Gleichstellung von Menschen	19
Betriebliches Eingliederungs-Management	23
Schutz der Vertrauensperson	25
Schulungsanspruch	26
ver.di	27
Überblick Bildung	28

Das kleine 1x1 der Schwerbehindertenvertretung

Du willst bei einer Wahl mitmachen.
Oder die Menschen haben dich gerade gewählt. Was machst du jetzt?

Hallo Kollegin. Hallo Kollege.
Du denkst über eine wichtige Arbeit nach. Du willst vielleicht bei der Schwerbehindertenvertretung mitmachen. Die Abkürzung dafür heißt SBV. Vielleicht haben dich andere Menschen gefragt. Sie wollen dich als Helfer haben. Du hilfst dann deinen Kollegen mit einer Behinderung. Du hilfst ihnen bei der Arbeit. Du machst ihre Arbeit besser. Vielleicht bist du auch ganz neu in dieser Gruppe.

Jetzt hast du bestimmt viele Fragen. Die neue Aufgabe bringt diese Fragen mit sich. Dieses kleine Buch gibt dir Antworten. Dieses Buch zeigt dir deine Rechte. Du siehst deine spannenden Aufgaben. Du lernst neue Sachen für dich selbst. Du hilfst als Vertrauensperson. Oder du hilfst als Stellvertreter. Dieses Buch ist aber kein echter Kurs für Gesetze. Du lernst diese Gesetze in einem Kurs. Du musst das nicht allein lernen. Du musst das nicht allein können.

Das Bildungswerk ver.di hilft den Interessenvertretungen. Es hilft auch den SBVen. Es gibt viele verschiedene Schulungen.

Mach mit!

Wir wünschen dir viel Erfolg.
Wir freuen uns auf dich.
Du besuchst unsere Seminare.

Wir sind dein Team.
Wir kommen aus dem Bildungswerk ver.di.



Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hilft schwerbehinderten Menschen im Betrieb. Sie sorgt dafür, dass schwerbehinderte Menschen gut arbeiten können. Sie vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen. Sie berät und hilft bei Anträgen zur Schwerbehinderung und Gleichstellung.

Die Schwerbehindertenvertretung kontrolliert, ob alle Gesetze für schwerbehinderte Menschen eingehalten werden. Sie beantragt Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen. Sie nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen an. Sie spricht mit dem Arbeitgeber über diese Anliegen.

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) hat wichtige Aufgaben. Diese Aufgaben stehen im Sozialgesetzbuch IX § 178. Die SBV hilft schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz.

Wahl und Stellvertretung

Die SBV wählt eine Vertrauensperson. Es gibt mindestens eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die Stellvertretenden helfen, wenn die Vertrauensperson fehlt. Sie sind nicht nur für Abwesenheit da.

Manche Stellvertretenden sind freigestellt. Das hängt von der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten ab.

Arbeit der SBV

Die Arbeit der SBV ist spannend und abwechslungsreich. Jeder Tag ist anders. Die Vertrauensperson plant den Tag. Der Plan ändert sich oft durch neue Ereignisse. Die SBV nutzt ihre Fähigkeiten für eine gute Sache.

Schutz vor Benachteiligung

Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Menschen nicht benachteiligen. Das gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt davor.

Ziel der SBV

Die SBV fördert die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Sie sorgt für passende Arbeitsplätze und Aufgaben. Jede Behinderung ist anders. Die SBV beachtet das bei ihrer Arbeit.



„Die Schwerbehindertenvertretungen sind die Motoren der Inklusion!“
(Prof. Franz-Josef Düwell)

Jeder Mensch ist anders.
Jeder Mensch hat andere Fähigkeiten.
Jeder Mensch hat andere Beeinträchtigungen.
Jeder Mensch ist wichtig und soll gut behandelt werden.

Vertrauenspersonen brauchen Wissen.
Sie brauchen Wissen über das Recht für schwerbehinderte Menschen. Sie brauchen auch Wissen über andere wichtige Themen.

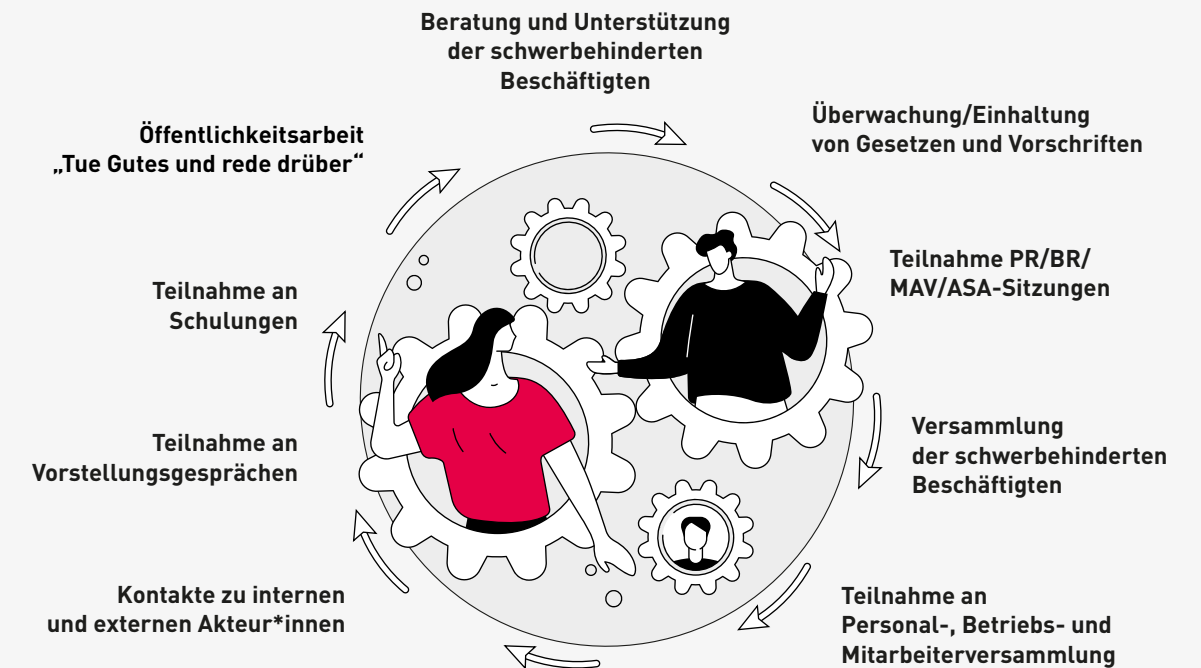
Wir helfen euch dabei gerne.

Kernaufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hilft schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz. Sie hilft auch Menschen, die gleichgestellt sind. Sie hilft auch Menschen, die eine Behinderung bekommen könnten. Sie ist die erste Anlaufstelle für diese Menschen.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung heißt kurz SBV. Sie ist eine eigene Gruppe. Sie gehört nicht zum Betriebsrat oder Personalrat.



Aufgabe der SBV

Die SBV vertritt Menschen mit Behinderung. Sie hilft auch Menschen, die eine Behinderung bekommen können. Die SBV spricht mit vielen Gruppen im Betrieb.

Tipps für die SBV

Die SBV hört den Kolleginnen und Kollegen zu. Sie vertritt ihre besonderen Interessen. Die SBV ist verschwiegen bei persönlichen Dingen. Sie spricht offen über Arbeit und Teilhabe.

Die SBV kann von anderen SBVen lernen. Sie sucht Hilfe im Betrieb. Nicht alle Probleme sind schnell zu lösen. Gute Planung hilft bei der Arbeit.

Die SBV bereitet Gespräche gut vor. Sie arbeitet gut mit der Leitung zusammen. Sie hat keine Angst vor schwierigen Gesprächen. Verhandeln kann man lernen.

Gemeinsam sind wir stark

Die SBV ist nicht allein. Gemeinsam sind alle stärker. Die SBV soll auch in der Gewerkschaft mitmachen. Die Gewerkschaft heißt ver.di.



Die UN-Behindertenrechtskonvention schützt Menschen mit Behinderungen. Sie steht in Artikel 27. Dieser Artikel sagt: Alle Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit. Sie sollen gleich behandelt werden wie andere Menschen.

Gesetzliche Grundlagen

Niemand darf wegen einer Behinderung benachteiligt werden. Das steht im Grundgesetz Artikel 3 Absatz 3.

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet nach dem Sozial-Gesetz-Buch 9. Das ist die wichtigste Regel für die Arbeit.

Das Allgemeine Gleich-Behandlungs-Gesetz und das Behinderten-Gleichstellungs-Gesetz sind auch wichtig. Sie helfen bei der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

Die UN-Behinderten-Rechts-Konvention sagt, dass Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit haben wie andere Menschen. Das steht im Artikel 27.

Wann wird gewählt

- Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist alle 4 Jahre. Sie ist vom 1. Oktober bis 30. November im Jahr der Betriebs-Rats-Wahl.
- Außerhalb dieser Zeit kann man auch wählen. Das geht, wenn die Vertretung nicht mehr da ist oder die Wahl angefochten wurde.
- In kirchlichen Einrichtungen gibt es andere Wahl-Termine. Nach einer außer-Ordentlichen Wahl ist die nächste Wahl wieder zum normalen Termin.

Wer wir gewählt

Die Schwerbehindertenvertretung gibt es in Betrieben mit mindestens 5 schwerbehinderten Menschen. Sie müssen nicht nur vorübergehend dort arbeiten.

Der Betrieb ist nach dem Betriebs-Verfassungs-Gesetz oder Personal-Vertretungs-Recht definiert. Das Gesetz sagt, was ein Betrieb ist.

Man wählt eine Vertrauens-Person und mindestens einen Stell-Vertreter oder eine Stell-Vertreterin. Der Stell-Vertreter vertritt die Vertrauens-Person, wenn sie nicht da ist.

Wählen kann jeder Arbeitnehmer über 18 Jahre. Er muss mindestens 6 Monate im Betrieb arbeiten und darf keine leitende Person sein. Im öffentlichen Dienst gibt es andere Regeln je nach Bundesland.

Wer darf wählen

Alle schwerbehinderten Menschen dürfen wählen. Sie müssen im Betrieb oder der Dienststelle arbeiten. Das gilt auch für Menschen, die gleichgestellt sind. Das steht im Gesetz § 151 SGB IX.

Das Bundesarbeitsgericht hat 2024 entschieden. Auch Menschen in Werkstätten für Behinderte dürfen wählen. Sie arbeiten im Betrieb mit einem Werkstattvertrag. Sie dürfen aber nicht gewählt werden.

Die Menschen in Werkstätten zählen zur Mindestzahl von fünf Personen. Sie gelten als beschäftigt.



Was ist zu beachten

Die Wahl folgt der Wahlordnung für Schwerbehindertenvertretungen. In Betrieben mit 50 oder mehr Wahlberechtigten gibt es einen Wahlvorstand. Der Wahlvorstand bereitet die Wahl vor und führt sie durch. Der Wahlvorstand hat drei Mitglieder. Eine Person ist Vorsitzende oder Vorsitzender.

Die bestehende Schwerbehindertenvertretung bestellt den Wahlvorstand acht Wochen vor Ende der Amtszeit.

Wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, wählen die Wahlberechtigten den Wahlvorstand. Dazu gibt es eine Versammlung. Drei Wahlberechtigte, der Personal- oder Betriebsrat oder das Integrationsamt laden ein.

In Betrieben mit weniger als 50 Wahlberechtigten gibt es ein vereinfachtes Verfahren. Die Schwerbehindertenvertretung lädt zur Wahlversammlung ein. Wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, laden drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder Personalrat oder das Integrationsamt ein. Die Wahlversammlung wählt eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter.

Seit 2022 sind Wahlversammlungen auch per Video- oder Telefonkonferenz möglich. Das war zuerst nur für die Zeit der Corona-Pandemie erlaubt. Die Regeln dazu sind nicht klar.

Die Gewerkschaft ver.di hilft bei der Wahl. Sie gibt alle nötigen Unterlagen. Der Wahlvorstand kann eine Schulung bekommen. So läuft die Wahl richtig und sicher ab.

Die Schwerbehindertenvertretungen können Stufenvertretungen haben. Die Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen wählen die Betriebe vom 1. Dezember bis 31. Januar. Die Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretungen wählen vom 1. Februar bis 31. März. Das steht im Gesetz § 180 SGB IX.



Nach der Wahl melden die gewählten ver.di-Mitglieder ihr Ergebnis an die ver.di-Bezirksverwaltung. ver.di hilft den Schwerbehinderten-Vertretungen bei der Arbeit. Ein Wahlberichtsbogen ist bei ver.di erhältlich.

Schwerbehinderten-Vertretung

Die Schwerbehinderten-Vertretung hat eine Person als Vertrauensperson. Die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson sind wichtig. Die Vertrauensperson muss die Rechte der Betroffenen gut kennen. Sie muss die Rechte auch verteidigen können. Das Amt ist ein Ehrenamt ohne Bezahlung.

Unabhängigkeit und Schutz

Die Vertrauensperson arbeitet unabhängig. Sie darf nicht behindert oder bevorzugt werden. Der Arbeitgeber darf die Arbeit nicht erschweren. Die Vertrauensperson kann mit Stellvertretern zusammenarbeiten. Die Stellvertretung ist im Gesetz § 178 SGB IX geregelt.

Die Vertrauensperson hat besonderen Kündigungs-Schutz. Der Schutz gilt auch für Stellvertreter während der Vertretung. Der Arbeitgeber muss die Vertrauensperson für die Arbeit freistellen. Bei 100 oder mehr schwerbehinderten Menschen gibt es eine dauerhafte Freistellung. Sonst gibt es eine Freistellung nur bei Bedarf.

Die Vertrauensperson meldet sich für die Arbeit ab. Sie muss keine Gründe nennen. Sie erledigt die Aufgaben der Schwerbehinderten-Vertretung.

Überwachungsauftrag der SBV

Die SBV passt auf die Rechte schwerbehinderter Menschen auf. Sie sorgt dafür, dass der Arbeitgeber die Gesetze einhält. Die SBV achtet auf die Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen. Sie achtet besonders auf ältere und schwer betroffene Menschen. Die SBV kontrolliert auch die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen.

Die SBV überwacht besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber. Zum Beispiel die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Sie passt auch auf präventive Maßnahmen auf. Die SBV kann Verhandlungen für eine Inklusionsvereinbarung starten.

Die SBV prüft, ob schwerbehinderte Menschen ihre Fähigkeiten nutzen können. Sie achtet auf Weiterbildung und Bildung im Betrieb. Die Arbeitsplätze sollen sicher und behindertengerecht sein. Technische Hilfsmittel müssen vorhanden sein.

Nicht nur das Sozialgesetzbuch IX gilt für die SBV. Sie achtet auch auf andere Gesetze und Verträge. Das betrifft auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Besonderheiten bei Kirche und Diakonie

Kirchen und ihre Einrichtungen haben eigenes Arbeitsrecht. Das staatliche Personalrecht gilt dort nicht. Die Wahl der SBV in Kirchen ist anders als in Firmen und Behörden. Die Regeln stehen im Kirchengesetz für die Evangelische Kirche. Das vereinfachte Wahlverfahren aus dem Sozialgesetzbuch gilt in der Kirche meist nicht. Es gibt regionale Unterschiede wegen der föderalen Struktur. Wahlen und Streitigkeiten entscheidet das kirchliche Gericht.

Mitarbeitervertretung in der Kirche

Die katholische Kirche nutzt das Gesetz SGB IX für die Mitarbeitervertretung. Der Paragraph 52 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) verweist auf das SGB IX. Die Rechte der Vertrauensperson bleiben erhalten.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) spricht mit dem Arbeitgeber. Das gilt auch für den Inklusionsbeauftragten. Die SBV arbeitet mit dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Die SBV hilft bei Einstellung, Abmahnung und Kündigung von behinderten Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss die SBV informieren. Er muss alle wichtigen Fakten sofort geben. Die SBV darf mit den Betroffenen sprechen.

Eine Kündigung ohne SBV ist ungültig. Die SBV kann vor Gericht gehen, wenn sie nicht mitwirken darf.



Rechte der SBV bei Entscheidungen

Der Arbeitgeber muss mit der SBV sprechen. Er hört ihre Meinung und berücksichtigt sie. Er muss aber nicht immer zustimmen.

Wenn der Arbeitgeber die SBV nicht mitwirken lässt, behindert er die Arbeit der SBV. Das ist verboten.

Das Integrationsamt holt die Meinung der SBV ein, wenn es um Kündigungsschutz geht.

Verhandlungen bei Stellenbesetzung

Der Arbeitgeber muss mit der SBV verhandeln, wenn er eine Stelle besetzen will. Die SBV kann Einwände haben.

Der Arbeitgeber muss die Einwände ernst nehmen. Er kann wegen Benachteiligung verklagt werden, wenn er das nicht tut.

Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat viele Rechte. Sie darf an allen Sitzungen teilnehmen. Das sind Sitzungen vom Betriebsrat und anderen Gruppen. Sie darf auch an Gesprächen mit dem Chef teilnehmen. Dort spricht sie für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Mitbestimmung und Arbeitskreise

Die Schwerbehindertenvertretung darf nicht ausgeschlossen werden. Entscheidungen dürfen nicht heimlich getroffen werden. Alle Entscheidungen müssen offen in den Sitzungen besprochen werden.

Freistellung für die Arbeit

Die Schwerbehindertenvertretung hat Vorrang vor der normalen Arbeit.

Sie bekommt Zeit für ihre Arbeit im Betrieb. Ab 100 schwerbehinderten Mitarbeitern gibt es Freistellungen. Auch Stellvertreter und Stellvertreterinnen bekommen Freistellungen.

Ehrenamt und Verschwiegenheit

Die Arbeit ist ein Ehrenamt. Sie ist wichtig und hat Vorrang vor der normalen Arbeit. Die Schwerbehindertenvertretung muss mit dem Chef und den Kollegen sprechen. Sie muss aber immer schweigen über persönliche Dinge der Kollegen und Kolleginnen.

Verantwortung und Zusammenarbeit

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet allein. Stellvertreter und Stellvertreterinnen helfen nur bei Verhinderung. Es gibt Regeln für zusätzliche Freistellungen. Diese können mit dem Chef besprochen werden.

Beratung bei Behinderung

Die SBV hilft bei Anträgen zur Behinderung. Die SBV berät sachlich und ehrlich. Die betroffene Person stellt den Antrag selbst. Die SBV reagiert schnell bei dringenden Problemen. Sie zeigt Verständnis und bleibt flexibel.

Die Gespräche handeln oft von psychischen oder körperlichen Problemen. Die SBV nimmt die Anliegen ernst. Sie bleibt dabei sachlich und distanziert.



Einstellung von Menschen mit Behinderung

Die SBV hilft bei Bewerbungen und Einstellungen. Menschen mit Behinderung haben oft Schwierigkeiten, einen Job zu finden. Sie sind länger arbeitslos als andere Menschen. Die SBV sorgt für Gleichbehandlung bei Stellenangeboten.

Arbeitgeber müssen eine bestimmte Zahl schwerbehinderter Menschen einstellen. Die SBV unterstützt Arbeitgeber bei Förderungen und Hilfen. Arbeitgeber müssen prüfen, ob schwerbehinderte Menschen die freien Stellen besetzen können.

Die SBV muss informiert werden, wenn sich ein Mensch mit Behinderung bewirbt. Die SBV darf Bewerbungsunterlagen einsehen. Die SBV darf bei Bewerbungsgesprächen dabei sein. Der Arbeitgeber teilt der SBV die Entscheidung sofort mit.

Wenn die SBV nicht beteiligt war, muss die Entscheidung warten. Die SBV kann zusammen mit anderen Gremien beraten. Der Arbeitgeber trifft dann die endgültige Entscheidung.

Kündigung schwerbehinderter Menschen

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung informieren. Die Kündigung ohne diese Information ist ungültig. Die Schwerbehindertenvertretung muss sofort Bescheid wissen. Sie kann dem Arbeitgeber andere Lösungen vorschlagen. Die Kündigung darf nicht ohne Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

Fragen vor der Kündigung

- Hat der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren gestartet?
- Sind alle Hilfen für die Eingliederung genutzt?
- Gibt es eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung?
- Ist das Integrationsamt bei der Arbeitsplatz-Anpassung dabei?
- Kann die Kündigung durch andere Maßnahmen vermieden werden?

Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung darf bei wichtigen Sitzungen dabei sein. Sie hat ein Beratungsrecht in vielen Gremien. Sie kann Themen für die nächste Sitzung vorschlagen. Sie kann Beschlüsse für eine Woche stoppen, wenn Interessen verletzt sind. Sie schützt die Rechte der schwerbehinderten Menschen.

Versammlung der Schwerbehindertenvertretung

Die Versammlung ist wichtig für die Arbeit. Sie informiert über wichtige Themen und Gesetzesänderungen. Die Versammlung findet meist während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen. Die Teilnahme ist Arbeitszeit und wird bezahlt.

Die Versammlung braucht gute Vorbereitung. Der Zeitpunkt ist wichtig, besonders bei Schichtarbeit. In großen Betrieben gibt es mehrere Versammlungen.

Die Dauer der Versammlung wird vorher festgelegt. Pausen sind wichtig, besonders für Menschen mit gesundheitlichen Problemen.



Nicht behindert zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“ Altbundespräsident Richard von Weizsäcker (1920 – 2025)



Information an den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig vom Termin wissen. Der Inklusions-Beauftragte muss auch informiert werden. Sie berichten über die Eingliederung schwer-Behinderter Menschen. Die Schwer-Behinderten-Vertretung sorgt für genug Zeit und Raum für Fragen.

Ablauf der Versammlung

Die Versammlung ist nicht öffentlich. Die Vertrauens-Person leitet die Versammlung. Sie macht die Tages-Ordnung und gibt das Rederecht. Sie bestimmt Anfang und Ende der Versammlung.

Wer kann eingeladen werden

Betriebs-Rat, Personal-Rat, Mitarbeiter-Vertretung und Jugend-Vertretung können kommen.

Die Gesamt- und Haupt-Schwer-Behinderten-Vertretung hat Teilnahme-Recht. Betriebs-Arzt und Fach-Kraft für Arbeits-Sicherheit können eingeladen werden.

Externe Gäste wie Gewerkschafts-Vertreter oder Sozial-Verbände können eingeladen werden.

Vorträge von externen Gästen

Externe Referentinnen und Referenten machen die Versammlung interessant. Man kann auch Schwer-Behinderten-Vertretungen aus anderen Betrieben einladen. Sie berichten von guten Beispielen für Inklusion.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwer-Behinderten-Vertretung vertritt die Interessen der Betroffenen. Sie muss aktiv und strategisch handeln. Viele Gremien bieten Möglichkeiten zur Mitarbeit. Wenn die Vertretung gut arbeitet, hört man ihr zu.

Es ist wichtig zu sagen, dass keine Behinderung kein Verdienst ist. Behinderung kann jeden treffen, heute oder morgen. Behinderung ist nicht das Ende. Sie bedeutet oft einen neuen Lebens-Abschnitt. Man braucht oft besondere Maßnahmen im Berufs-Leben.



Vertretung im Betrieb

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten. Sie prüft alle Veränderungen im Betrieb. Zum Beispiel neue Maschinen oder Arbeitsabläufe. Sie prüft auch neue Regeln wie Homeoffice oder Prämien.

Wenn Menschen mit Behinderung betroffen sind, muss die Schwerbehindertenvertretung handeln. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung beteiligen. Manchmal macht der Arbeitgeber das nicht.

Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss

Die Schwerbehindertenvertretung darf an Sitzungen vom Arbeitsschutzausschuss teilnehmen. Der Arbeitgeber lädt den Ausschuss mindestens viermal im Jahr ein. Der Ausschuss kümmert sich um Unfall-verhütung und Arbeitsschutz. Die Schwerbehindertenvertretung hilft bei diesen Themen.

Mitwirkung bei allen wichtigen Themen

Die Schwerbehindertenvertretung bringt ihr Wissen in alle wichtigen Themen ein. Das betrifft alle Beschäftigten mit Behinderung oder Behinderungsgefahr. Sie hilft bei allen Fragen, die diese Menschen betreffen.

Beratung durch die SBV

Die SBV berät Kolleginnen und Kollegen. Sie hilft bei Problemen am Arbeitsplatz. Die SBV nimmt Beschwerden und Anregungen auf. Sie prüft die Probleme und handelt wenn nötig.

Arten von Problemen

Die Probleme sind verschieden. Zum Beispiel Anträge oder Arbeitsplatz-Ausstattung. Auch Konflikte mit Chefs oder Kollegen gehören dazu. Manchmal geht es um die berufliche Zukunft.

Ablauf eines Beratungsgesprächs

Das Gespräch beginnt mit wichtigen Fragen. Die SBV klärt Zuständigkeit und Vertraulichkeit. Sie fragt nach dem akuten Problem. Dann sucht die SBV eine Lösung.

Wichtige Hinweise für die SBV

Die SBV gibt keine guten Ratschläge. Sie berät und hilft bei der Lösung. Manchmal muss die SBV erst Informationen sammeln. Dann kann das Gespräch später weitergehen.



**„Wo Nachrichten fehlen,
wachsen die Gerüchte.“**
Alberto Moravia (1907-90),
ital. Schriftsteller

Die Vertrauensperson klärt Probleme. Sie spricht mit Personen oder dem Betriebs-Arzt.

Sie holt Hilfe von der Fach-Kraft für Arbeits-Sicherheit. Manchmal braucht sie Hilfe von außen. Zum Beispiel vom Integrations-Amt oder der Arbeits-Agentur.

Die Vertrauensperson bleibt dran. Sie sorgt dafür, dass die Probleme gelöst werden. Die Arbeit ist oft kompliziert. Deshalb braucht man gute Ordnung und Aufschriebe. So weiß man, wer was macht.

Gute Beratung ist wichtig. Nicht jeder kann das gut. In Seminaren lernen die Vertrauens-Personen das.

Informationen geben

Viele Menschen bekommen viele Informationen. Die Vertrauensperson muss gut planen. Sie gibt Informationen gezielt weiter. Sie nutzt E-Mail, Internet oder Betriebs-Zeitung.

Es gibt verschiedene Gruppen für Informationen. Die erste Gruppe sind die Betroffenen.

Sie brauchen Infos über Ansprech-Personen und Zeiten. Sie brauchen auch Infos über Gesetze und Hilfen.

Die zweite Gruppe ist die Beleg-Schaft. Sie braucht allgemeine Infos über die Arbeit der Vertrauens-Person. Versammlungen sind gut für Infos. Ein Tisch mit Material und eine Ansprech-Person helfen.

Die dritte Gruppe sind Gremien-Mitglieder. Das sind Personal-Rat, Betriebs-Rat, Mitarbeiter-Vertretung und Jugend-Vertretung.

Auch Gleich-Stellungs-Beauftragte und Inklusions-Beauftragte gehören dazu. Der Betriebs-Arzt und die Fach-Kraft für Arbeits-Sicherheit auch. Sie sollen über die Arbeit der Vertrauens-Person Bescheid wissen.

Die vierte Gruppe sind die Entscheidungs-Träger im Betrieb. Sie müssen die Vertrauens-Person und ihre Stell-Vertreter kennen. Sie müssen wissen, wann sie die Vertrauens-Person fragen sollen. Sie müssen auch Rat holen können.

Alle sollen gut zusammen-Arbeiten. Das hilft den Betroffenen und dem Betrieb.

Zusammenarbeit der SBV

Die SBV arbeitet mit vielen Menschen zusammen. Das ist wichtig für die schwerbehinderten Menschen. Die SBV arbeitet mit Menschen im Betrieb und außerhalb zusammen.

Externe Partner

Externe Partner sind zum Beispiel das Integrationsamt. Auch die Bundesagentur für Arbeit hilft. Die Rentenversicherung und Krankenkassen sind Partner. Fachberater von Kammern und Berufsförderungswerke helfen auch.

Interne Partner

Interne Partner sind der Betriebsrat und Personalrat. Auch die Mitarbeitervertretung und Jugendvertretung helfen. Der Arbeitgeber ist ein wichtiger Partner. Gleichstellungsbeauftragte und Inklusions-beauftragte sind dabei. Auch der Betriebsarzt und das Inklusionsteam helfen.

Die SBV entscheidet, welche Partner wichtig sind. Das hängt vom Betrieb ab. Die SBV kann selbst mit externen Partnern sprechen. Die SBV muss aber vertraulich arbeiten. Sie darf nur mit bestimmten Stellen sprechen.

Aufgaben des Integrationsamtes

Das Integrationsamt hilft schwerbehinderten Menschen. Es schützt vor Kündigung. Es berät und gibt Geldhilfen. Das steht im Gesetz § 185 SGB IX. Das Integrationsamt kann andere Dienste beauftragen.

Diese Dienste unterstützen schwerbehinderte Menschen. Sie helfen auch mit Schulungen und Beratung. Die Hilfe ist mehr als nur Geld.



„Rehabilitation vor Rente – Leistungen zur Rehabilitation haben immer Vorrang vor der Zahlung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.“
Deutsche Rentenversicherung

Betriebliches Integrationsteam

Das Integrationsteam hilft bei Problemen im Betrieb. Es berät bei der Arbeit mit behinderten Menschen. Es hilft bei der Vereinbarung für Inklusion. Es unterstützt bei der Einführung von Eingliederungsmanagement. Es hilft bei der Lösung von Konflikten.

Gleichstellung von Menschen

Menschen mit Behinderung können Gleichstellung bekommen. Das gilt bei einem Grad der Behinderung von 30 bis 49. Gleichstellung hilft beim Finden oder Behalten von Arbeit. Die Person stellt den Antrag bei der Agentur für Arbeit. Die Schwerbehindertenvertretung berät bei dem Antrag.

Die Schwerbehindertenvertretung informiert viele Menschen über die Gleichstellung. Sie sagt es auch dem Personal- und Betriebsrat und der Mitarbeitervertretung.

Die Agentur für Arbeit fragt diese Gruppen nach ihrer Meinung. Die Meinung ist wichtig für die Entscheidung über die Gleichstellung. Die Schwerbehindertenvertretung kennt oft die Probleme der Menschen gut.

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet mit dem Personal- und Betriebsrat und der Mitarbeitervertretung zusammen.

Der Arbeitgeber will meist auch, dass die Gleichstellung klappt. Gleichgestellte zählen bei der Berechnung der Pflichtplätze mit.

Berufliche Rehabilitation

Die Rentenversicherung hilft bei beruflicher Rehabilitation. Das heißt: Hilfe für Menschen mit Behinderung im Beruf. Es gibt Maßnahmen für den Wiedereinstieg in den Beruf. Es gibt auch Umschulungen und Förderungen. Die Regeln stehen in den Paragraphen 49 bis 54 im Sozialgesetzbuch 9.

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben helfen bei der Arbeit. Sie verbessern nicht die Gesundheit.

Die Schwerbehindertenvertretung berät und hilft bei Anträgen. Der Firmenservice der Rentenversicherung berät Arbeitgeber und andere Gruppen.

Interessenvertretungen im Betrieb

Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung arbeiten mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Sie helfen schwerbehinderten Menschen im Betrieb. Gemeinsam können sie besser mit dem Arbeitgeber sprechen.

Die Schwerbehindertenvertretung kennt sich mit Anträgen aus. Gemeinsam können sie Rechte für behinderte Kollegen durchsetzen.

Inklusionsbeauftragte im Betrieb

Der Arbeitgeber bestellt eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten. Diese Person vertritt den Arbeitgeber. Sie arbeitet oft mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Sie kann verbindliche Entscheidungen treffen. Gemeinsam helfen sie schwerbehinderten Beschäftigten.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Schwerbehindertenvertretung kümmert sich um Arbeitssicherheit für Behinderte. Arbeitssicherheit ist ein schwieriges Thema. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hilft bei Problemen.

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an Sitzungen zum Arbeitsschutz teil. Sie bringt die Anliegen der Behinderten ein und macht Vorschläge.



„Eine Krise ist ein produktiver Zustand. Man muss ihm nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“

Max Frisch †, Schriftsteller

Gesundheit und Arbeit

Die SBV sagt: Gesundheit ist wichtig. Prävention schützt die Gesundheit. Prävention hilft, dass Menschen arbeiten können. Gesetze schützen die Gesundheit von schwerbehinderten Menschen. Die SBV sucht gute Lösungen für die Arbeit von schwerbehinderten Menschen.

Ziele der Prävention

Prävention hält die Arbeitsfähigkeit. Sie erkennt Belastungen und Krankheiten früh. Prävention verhindert schwere Krankheiten. Sie hilft, dass Menschen ihren Arbeitsplatz behalten. Prävention vermeidet Kündigungen wegen Krankheit.



Das Präventionsverfahren

Das Gesetz sagt:
Der Arbeitgeber muss die SBV früh informieren. Das gilt bei Problemen im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber spricht mit der SBV und anderen Vertretungen. Sie suchen zusammen Lösungen und Hilfe. Das Ziel ist, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Das Präventionsverfahren hilft schwerbehinderten Menschen. Es verbessert ihre Chancen auf Arbeit. Es ist eine positive Maßnahme nach dem Gleichbehandlungs-Gesetz. Im Präventionsverfahren braucht der Arbeitgeber keine Zustimmung von der betroffenen Person. Das ist wichtig bei betriebsbedingten Gefahren für den Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber muss früh mit dem Verfahren beginnen. Er sucht andere Arbeitsplätze oder Schulungen für die Person. Der Prozess dauert oft länger als bei nichtbehinderten Menschen.

Pflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss ein Präventionsverfahren starten. Er soll Probleme früh erkennen und handeln. Wenn er das nicht macht, können die Interessen-Vertretungen ihn auffordern. Sie können auch das Integrations-Amt einschalten.



Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwer-Behinderten-Vertretung hat Rechte bei Präventions-Verfahren. Der Arbeitgeber muss sie früh und genau informieren. Er muss Probleme und geplante Maßnahmen sagen. Ein Kündigungs-Verfahren darf noch nicht laufen. Die Schwer-Behinderten-Vertretung kann dann helfen und reden.

Sie spricht mit der betroffenen Person. Sie sucht nach Hilfen und Unterstützung. Das Verfahren kann Zeit brauchen. Der Arbeitsplatz ist wichtig.

Der Arbeitgeber soll alle Fach-Leute nutzen. Der Arbeitgeber muss die Schwer-Behinderten-Vertretung anhören.

Er prüft ihre Vorschläge ernst. Er muss aber nicht immer zustimmen. Der Arbeitgeber entscheidet.

Wenn der Arbeitgeber Probleme sieht und die Schwer-Behinderten-Vertretung nicht einbezieht, kann die Schwer-Behinderten-Vertretung die Aussetzung von Maßnahmen verlangen. Das steht im Gesetz § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX.

Wenn der Arbeitgeber das Verfahren nicht macht oder nicht alle Möglichkeiten nutzt, hat er Probleme bei einer Kündigung vor dem Arbeits-Gericht.

Betriebliches Eingliederungs-Management

Das Betriebliche Eingliederungs-Management heißt kurz BEM. Der Arbeitgeber macht das, wenn ein Mitarbeiter länger als 6 Wochen krank ist. Das gilt auch, wenn die Krankheit öfter in einem Jahr kommt.

Der Arbeitgeber spricht mit der Interessen-Vertretung. Bei schwerbehinderten Menschen spricht er auch mit der Schwer-Behinderten-Vertretung. Die betroffene Person muss zustimmen und mitmachen.

Sie suchen zusammen nach Wegen, wie die Krankheit überwunden wird. Sie suchen Hilfen, damit die Krankheit nicht wieder-kommt. Sie wollen den Arbeitsplatz erhalten.



„Unternehmen vergeben eine Chance, wenn sie BEM nicht nutzen!“
Dr. Edlyn Höller, DGUV

Der Arbeitgeber entscheidet, wie er das BEM macht. Es gibt keine festen Regeln für den Ablauf. Die Interessenvertretungen und die SBV verhandeln Regeln für das BEM. Sie schließen Betriebs- und Dienst-Vereinbarungen ab.

BEM und andere Gespräche

Krankenrückkehr-Gespräche sind kein BEM. Fehlzeiten-Gespräche sind kein BEM. Fürsorge-Gespräche sind kein BEM. Diese Gespräche dienen oft nur der Disziplinierung.

Mindest-Anforderungen für BEM

Das BEM hat Mindest-Anforderungen. Der Arbeitgeber muss sich daran halten. Das gilt auch ohne Betriebs- oder Dienst-Vereinbarung.

Wann BEM nötig ist

Nicht immer folgt auf 6 Wochen Krankheit ein BEM. Bei einem Beinbruch und einer Grippe sind 6 Wochen schnell erreicht. Das braucht oft keine weiteren Maßnahmen. Man muss genau schauen, wenn viele kurze Krankheiten zusammenkommen. Dann kann ein BEM helfen.

Information und Mitwirkung

Die betroffene Person bekommt Infos zum BEM. Sie erfährt, welche Daten gesammelt werden. Sie kann eine Vertrauens-Person mitbringen. Sie muss nicht mitmachen. Wenn sie zustimmt, soll sie mitarbeiten.

Zustimmung und Ablauf

Ohne Zustimmung darf der Arbeitgeber nichts tun. Eine Ablehnung kann im Kündigungs-Schutz-Verfahren schlecht sein.

Im Erst-Gespräch klärt man Fragen und holt die Zustimmung. Dann bespricht man den Ablauf. Man entscheidet, ob der Betriebs-Arzt oder andere helfen.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bei schwerbehinderten Menschen wird die SBV hinzugezogen.

Sonst kann die Schwerbehinderten-Vertretung mitarbeiten. Sie hilft bei Fragen zur behinderten-Gerechten Arbeit. Menschen mit langer Krankheit sind oft von Behinderung bedroht.

BEM sichert Beschäftigung

Eine feste Vorgehensweise hilft bei BEM. BEM heißt Betriebliches Eingliederungs-Management. Es sichert die Arbeit von Menschen im Betrieb.

Maßnahmenplan im BEM

Der Plan muss genau besprochen werden. Er kann viele Dinge enthalten. Zum Beispiel Änderungen am Arbeitsplatz. Oder neue Arbeits-Regeln.

Auch Schulungen und Gesundheits-Angebote. Die Ideen der Betroffenen sind wichtig. Es gibt keine Zeit-Grenze für BEM. Man kann BEM neu starten, wenn nötig. Neue Probleme bespricht man sofort.

Bewertung der Maßnahmen

Nach den Maßnahmen gibt es eine Bewertung. Man fragt:

- Passen die Maßnahmen zur Person?
- Haben sie geholfen?
- Muss man etwas ändern?
- Ist BEM fertig oder braucht man mehr?

Regeln für BEM im Betrieb

Es gibt oft keine festen Regeln für BEM. Dann müssen alle zusammen Regeln machen. Das ist gut für Arbeitgeber und Beschäftigte. Sie machen eine Betriebs- oder Dienst-Vereinbarung.

Die Vereinbarung regelt alles genau. Zum Beispiel wer im BEM-Team ist. Oder wie man mit Daten umgeht. Auch wie man Protokolle schreibt. Und wie man Gesundheits-Maßnahmen macht.

Vorteile der Vereinbarung

Die Vereinbarung macht BEM klar und sicher. Manche denken, BEM hilft dem Arbeitgeber bei Kündigung. Das stimmt nicht. BEM schützt die Beschäftigten. Die Interessen-Vertretung passt auf.

BEM ist ein geschützter Raum. Er hilft, die Arbeit zu behalten. Gut gemachtes BEM sichert oft die Arbeit dauerhaft.

Fachwissen für BEM

BEM braucht Fachwissen. Gewerkschaften bieten Seminare an. Dort lernt man BEM kennen. Oder man prüft Vereinbarungen vor dem Abschluss.

Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse müssen geprüft werden. Interessenvertretungen bewerten diese Erkenntnisse. Sie entscheiden, ob Regeln geändert werden müssen.

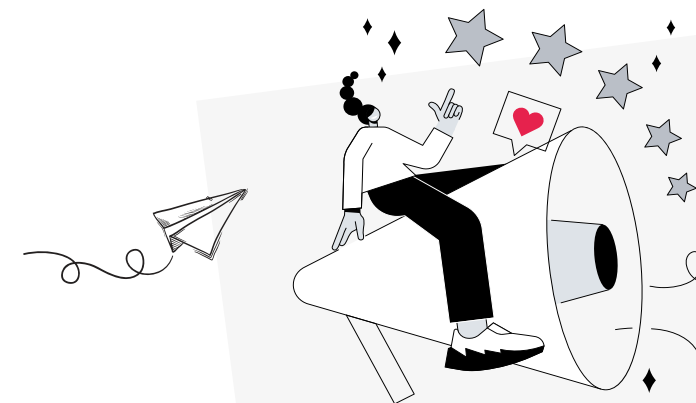
Schutz der Vertrauensperson

Schwerbehindertenvertreter und Vertreterinnen arbeiten frei und unabhängig. Sie haben besonderen Kündigungsschutz. Der Schutz gilt während der Amtszeit und ein Jahr danach. Eine ordentliche Kündigung ist dann nicht erlaubt. Für Stellvertreter und Stellvertreterinnen gilt der Schutz nur während der Vertretung und ein Jahr danach.

Eine Befristung des Arbeitsvertrags schützt nicht vor Kündigung. Eine Kündigung während der Amtszeit ist ungültig. Ausnahmen gibt es nur bei Betriebsschließung oder Abteilungsaufgabe.

Benachteiligungsverbot

Vertrauenspersonen und Stellvertreter und Stellvertreterinnen dürfen nicht benachteiligt werden. Benachteiligung bedeutet Nachteil wegen des Amtes. Das gilt für dienstliche und private Nachteile. Gesetze schützen vor Benachteiligung.



Schulungsanspruch

Vertrauenspersonen haben Recht auf Schulungen. Sie sind für die Arbeit wichtig. Sie sind für die Arbeit freigestellt. Erste Stellvertreter und Stellvertreterinnen haben das gleiche Recht. Weitere Stellvertreter und Stellvertreterinnen haben auch Anspruch, wenn sie Aufgaben übernehmen.

Der Arbeitgeber bezahlt alle Kosten. Das sind Seminar-, Unterkunfts- und Essenskosten.



**„Wer sein Ziel kennt,
wird nicht müde.“**

Laotse, Philosoph, 6.Jh. v. Chr.

Die SBV braucht Wissen über das Sozial-Gesetz-Buch 9. Sie braucht auch Wissen über Betriebs-Verfassungs-Recht und Personal-Vertretungs-Recht. Arbeits-Medizin, Technik und Betriebs-Wirtschaft sind wichtig. Diese Themen helfen bei der Eingliederung von Menschen mit Schwer-Behinderung. Seminare geben Grund-Wissen und spezielles Wissen.

Wissen und Weiterbildung

Die SBV entscheidet selbst über Weiter-Bildungen. Es braucht keinen besonderen Grund für Schulungen. Die SBV braucht viel Wissen. Sie ist keine Gruppe wie der Betriebs-Rat oder Personal-Rat. Dort teilen sich viele Mitglieder das Wissen.

Wichtige Themen der SBV

Die SBV braucht Wissen über Kündigungs-Schutz. Sie braucht Wissen über Arbeitsplatz-Gestaltung. Betriebliches Eingliederungs-Management ist wichtig. Die SBV kennt sich mit Gesundheits-Fürsorge aus. Diese Themen helfen bei der beruflichen Teil-Habe.

Entscheidung und Planung

Die Vertrauens-Person entscheidet selbst über Schulungen. Sie spricht mit ihren Stell-Vertretern darüber. Die Vertrauens-Person sagt dem Arbeitgeber früh Bescheid. So kann der Arbeitgeber sich vorbereiten. Der Arbeitgeber kann dann nicht so leicht ablehnen.

Die Vertrauens-Person schreibt dem Arbeitgeber einen Brief. Darin steht das Thema, der Ort, die Zeit und die Kosten. Dann meldet sie sich bei der Bildungs-Stätte an. Es ist gut, die Schulungen gut zu planen. Manchmal braucht man auch extra Schulungen für neue Themen.

Gewerkschaften und ver.di

Gewerkschaften sorgen für bessere Arbeits-Bedingungen. ver.di ist die Tarif-Partei im Öffentlichen Dienst. ver.di kümmert sich um viele Berufe. Zum Beispiel Verwaltung, Bildung und Gesundheit. ver.di kämpft für soziale Sicherheit und gute Arbeit.

Aufgaben von ver.di

ver.di vertritt die Beschäftigten bei den Arbeitgebern. ver.di hilft mit Beratung und Rechtsschutz. ver.di kämpft für Mitbestimmung und Gleichheit. ver.di setzt sich für Anerkennung ein. ver.di schützt die Grund-Rechte im Betrieb.

ver.di und Menschen mit Behinderung

ver.di vertritt Menschen mit Behinderung. ver.di will das Behinderten-Recht verbessern. ver.di arbeitet für Teilhabe und Rechte. ver.di hilft auf allen Ebenen. Das steht in der Satzung von ver.di.

Organisation der Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehinderten-Vertretungen arbeiten in Landes-Arbeits-Kreisen. Diese Kreise unterstützen sich gegenseitig. Sie schicken Mitglieder in den Bundes-Arbeits-Kreis. Die Arbeit der Ehrenamtlichen ist sehr wichtig. Sie kennen die Situation der Betroffenen gut.

Landesarbeitskreis in Niedersachsen und Bremen

In Niedersachsen und Bremen gibt es einen Landes-Arbeits-Kreis. Dort treffen sich Schwerbehinderten-Vertretungen. Sie helfen sich mit Rat und Tat. Sie wirken in die Politik hinein. Sie arbeiten für die Rechte der Menschen mit Behinderung.

Bedeutung der Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit ist wichtig bei Tarif-Verhandlungen. Sie ist auch wichtig im Alltag im Betrieb. Menschen mit Behinderung brauchen Unterstützung. Gewerkschaften sind stark durch Ehrenamtliche.

Gemeinsam erreichen sie mehr.

Grundlagenbildung für **Schwerbehinderten-** vertretungen

Start

Kostenfreie
Bildungsberatung

Infos unter:
bw-verdi.de/bildungsberatung

SBV 1
Die Pflichtquote allein
reicht nicht!

SBV 2
Beschäftigung fördern und sichern

SBV plus

Arbeitsrecht

Rund um den Gesundheitsschutz

Spezialthemen



Qualifizierungsweg für Vertrauenspersonen

Alle neuen Vertrauenspersonen machen den Kurs SBV 1.
Der Kurs heißt Die Pflicht-Quote reicht nicht.
Der Kurs ist die Grundlage für weitere Schulungen.
Sie wählen die Schulungen nach Interesse und Aufgabe.
Die Schulungen sind nach § 179 Abs. 4 und 8 SGB IX erlaubt.

Die aktuelle Stunde für die SBV:
kostenfrei, online, alle 2 Monate



Weitere Infos

✉ sbv@bw-verdi.de

☎ 0511 12400-400

ver.di Kontakt

E-Mail-Adresse für
alle Geschäftsstellen:
service.nds-hb@verdi.de

ver.di Bezirk Hannover-Heide-Weser
Goseriede 12
30159 Hannover
Telefon 0511 12400-0

ver.di Bezirk Bremen-Nordniedersachsen
Bahnhofsplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon 0421 3301-111

ver.di Bezirk Weser-Ems
Güterstr. 1
26122 Oldenburg
Telefon 0441 969760

ver.di Bezirk Weser-Ems
August-Bebel-Platz 1
49074 Osnabrück
Telefon 0541 35883-0

ver.di Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen
Wilhelmstr. 5
38100 Braunschweig
Telefon 0531 24408-0

ver.di Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen
Gröner-Tor-Str. 32
37073 Göttingen
Telefon 0551 54850-0

ver.di FB A
Finanzdienste, Kommunikation und
Technologie, Kultur, Ver- und Entsorgung

ver.di FB B
Öffentliche und private Dienstleistungen,
Sozialversicherung und Verkehr

ver.di FB C
Gesundheit, Soziale Dienste,
Bildung und Wissenschaft

ver.di FB D
Handel

ver.di FB E
Postdienste, Speditionen und Logistik



nds-bremen.verdi.de

ver.di

Anlauf- und Beratungsstellen

Bei Diskriminierungen, die du im
Betrieb und Alltag erlebt hast,
und für Empowerment:

Mobile Beratung:
gegen Rechtsextremismus –
für Demokratie Niedersachsen
mbt-niedersachsen.de

Stadt Hannover:
Antidiskriminierungsstelle
hannover.de/ads

MiSo-Netzwerk Hannover
Migrantinnenselbstorganisationen-
Netzwerk
misonetz.de

Roma Center Göttingen e.V.
roma-center.de

Für Beschäftigte im öD Bremen
uni-bremen.de/ade

Antidiskriminierung in der Arbeitswelt
ada-bremen.de

Queeres Netzwerk Niedersachsen e.V.
q-nn.de

Antidiskriminierungsstelle von IBIS in
Oldenburg Interkulturelle Arbeitsstelle
für Forschung, Dokumentation,
Bildung und für Beratung e.V.
ibis-ev.de



BEI GRENZÜBER- SCHREITUNGEN UND SEXUALISierter GEWALT:

Du kannst dich anonym an
eine Beratungsstelle wenden,
das geht per Telefon, Chat
oder Mail. Oder du gehst dort
hin, du musst deinen Namen
nicht sagen. Auch wenn dir
selbst nichts passiert ist,
aber du etwas mitbekommst
und nicht weißt, wie du damit
umgehen sollst, sind die
Angebote für dich da.

Hilfetelefon
»Gewalt gegen Frauen«
116016 (kostenfrei,
rund um die Uhr)
hilfetelefon.de

Hilfetelefon Sexueller
Missbrauch
0800 2255530 (kostenfrei)
hilfeportal-missbrauch.de

Violetta Hannover –
Fachberatungsstelle für
sexuell missbrauchte
Mädchen und junge Frauen
0511 855554
violetta-hannover.de

Violetta in Dannenberg –
Beratungsstelle gegen
sexuelle Gewalt an Frauen
und Mädchen e.V.
05861 98680-0
violetta-dannenberg.de

Frauennotruf Hannover:
0511 332112
frauennotruf-hannover.de

Frauennotruf Bremen
0421 15181
notrufbremen.de

Mädchenhaus
Bremen e.V.
0421 341120 (Mädchen-
notruf, rund um die Uhr)
maedchenhaus-bremen.de
hilfe-fuer-maedchen.de

Lila Hilfe e.V.
Unterstützung & finanzielle
Hilfe für Betroffene von
sexistischer Gewalt
lilahilfe.org

ANGEBOTE FÜR MÄNNER:

Hilfetelefon
»Gewalt an Männern«
0800 1239900

Männerbüro Hannover
maennerbuero-hannover.de

Impressum:

Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.
Goseriede 10, 30159 Hannover



0511 12400-400



sbv@bw-verdi.de

Stand: 08/2026 // Layout: pminteractive.de



Unsere Seminare findet ihr
in unserem Online Katalog:
seminare.bw-verdi.de