



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



NINA NICOLAI



KATHRIN HORNE



CLAUDIA SCHIPPMMANN



VERA VAHL



MARTIN DENZIN



FRANZISKA SCHWARZ



DR. KIM SCHILLING



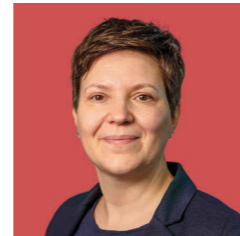
CHRISTIANE
SENNLAUB



EVAMARIA MOLITOR



THERESA
SLAGHEKKE



ANJA GÖRG

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, Christiane Sennlaub, Kai Janzhoff,
Franziska Schwarz, Jeannine Geißler
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



Region Weser-Ems

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

Allgemeine Aufgaben der SBV	6	Mitwirken, beraten und informieren als SBV	18
Kernaufgaben der SBV	7	Beraten, aber gute Ratschläge vermeiden!	20
Rechte, Pflichten und Aufgaben der SBV	8	Informieren, aber wen...	21
Gesetzliche Grundlagen der SBV-Arbeit	9	Zusammenarbeit der SBV mit internen und externen Akteur*innen	22
Wann wird gewählt	9	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben – Integrationsamt	22
Wer ist zu wählen	9	Die Gleichstellung – Bundesagentur für Arbeit	23
Wer darf wählen	10	Berufliche Rehabilitation – Deutsche Rentenversicherung (DRV)	23
Was ist zu beachten	10	Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung	24
Gut, wenn man sich auskennt	11	Der oder die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers	24
Der Überwachungsauftrag	12	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit	24
Besonderheiten bei Kirche und Diakonie	12	Gesundheit geht vor...sagt die SBV	25
Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte	13	Die SBV und das Präventionsverfahren	25
Erörterungsrechte	13	Die SBV und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)	26
SBV-Arbeit vorrangig vor der regulären Arbeit?	14	Schutz der Vertrauensperson und Stellvertreter*innen, sowie Benachteiligungsverbot	29
Beratung in Anerkennungsverfahren zu Behinderung und Gleichstellung	15	Welchen Schulungsanspruch habe ich? Wer trägt die Kosten?	29
Das Einstellungsverfahren	15	Zusammenarbeit von SBV und ver.di	31
Das Kündigungsverfahren	16	Grundlagenbildung für SBV	32
Die Mitwirkung in den Interessenvertretungen	16	ver.di Kontakt	34
Die Personal-, Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen und die Versammlungen der schwerbehinderten Menschen	17	Anlauf- und Beratungsstellen	35

Das kleine 1x1 der Schwerbehindertenvertretung

Du stehst vor der Wahl oder bist gerade gewählt? Und was nun?

Liebe Kollegin, lieber Kollege,
du spielst mit dem Gedanken, für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu kandidieren? Oder wurdest gefragt, ob du Interesse hast, künftig als Vertrauensperson oder als Stellvertreter*in für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen oder der Dienststelle aktiv zu sein? Oder du hast Lust, die Arbeitsbedingungen mit zu gestalten? Oder bist du vielleicht neu in der Schwerbehindertenvertretung?

Dann gibt es sicher einige Fragen, die sich aus der Übernahme einer solchen Aufgabe und Funktion ergeben. Diese Broschüre gibt Antworten und einen Überblick über deine Rechte, die interessanten Aufgabenfelder und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten als Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder als Stellvertreter*in. Sie ersetzt natürlich keine grundlegenden rechtlichen Schulungen. Man muss das auch nicht alles allein erlernen und können, das Bildungswerk ver.di unterstützt Interessenvertretungen, so auch die SBVen, durch vielfältige Schulungsangebote.

Steig ein!

Wir wünschen viel Erfolg und freuen uns, dich auf einem unserer Seminare zu begrüßen!

Dein Team aus dem Bildungswerk ver.di



Allgemeine Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle. Sie vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb und berät und hilft ihnen, u.a. bei Anträgen zu Feststellung einer Schwerbehinderung und/oder Gleichstellung.

Sie überwacht, dass alle Gesetze und Regelungen zugunsten der schwerbehinderten Menschen eingehalten werden und beantragt Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen. Darüber hinaus nimmt sie Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und geht mit diesen in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber.

Diese vorstehenden vier Sätze beschreiben in Kürze die grundsätzlichen Aufgaben einer SBV, die im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) § 178 „Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung“ detailliert beschrieben sind.

Bei der Wahl zur SBV wird eine Vertrauensperson und mindestens eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt. Die Stellvertreter*innen vertreten die Vertrauensperson im Falle ihrer Verhinderung. Verhindert ist die Vertrauensperson bei Abwesenheit, oder bei Wahrnehmung anderer Aufgaben. Das heißt, die Stellvertretenden sind keine reinen Abwesenheitsvertreter*innen.

Je nach Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten werden Stellvertreter*innen ggf. freigestellt.

Der Alltag einer SBV ist alles andere als eintönig und langweilig. Jedes Beratungsgespräch, jedes Einstellungsverfahren, jede Teilnahme an Sitzungen und Konferenzen – kein Arbeitstag gleicht dem anderen. Macht die Vertrauensperson sich einen Tagesplan, kann dieser fünf Minuten später durch aktuelle Ereignisse schon wieder ganz anders aussehen. Das ist einerseits manchmal eine Herausforderung, andererseits gestaltet sich dadurch die Arbeit spannend und abwechslungsreich. Zudem bietet sich die Möglichkeit, seine organisatorischen und kommunikativen Fähigkeiten für eine gute Sache einzubringen.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte – und dazu zählen auch Bewerberinnen und Bewerber – nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gibt es hierzu auch die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



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

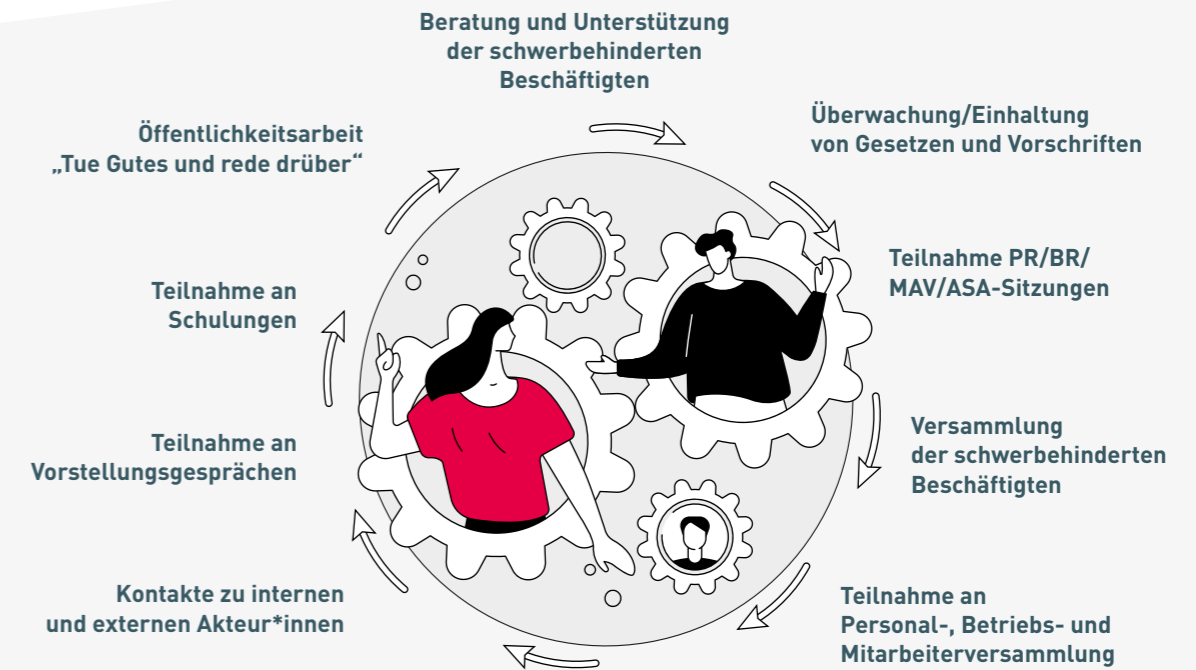
Schwerbehindertenvertretungen engagieren sich, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu fördern. Mit ihrem Wissen und Engagement setzen sie sich für behinderungsgerechte Arbeitsplätze und Tätigkeiten ein. Jede Behinderung ist dabei individuell zu betrachten.

So wie alle Menschen unterschiedliche Temperamente, Fähigkeiten und Voraussetzungen haben, ist auch jeder Mensch mit seiner individuellen Beeinträchtigung wertzuschätzen und zu behandeln. Um die vielfältigen Aufgaben im Sinne der Kolleginnen und Kollegen erfüllen zu können, benötigen Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreter*innen solide Grundkenntnisse im Schwerbehindertenrecht sowie weiteres Wissen auf den verschiedensten Gebieten.

Hierbei unterstützen wir euch gerne!

Kernaufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Als Schwerbehindertenvertretung seid ihr die erste Anlaufstelle für eure schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleg*innen in allen Fragen der beruflichen Teilhabe. Aber auch für diejenigen, die ggf. von Behinderung bedroht sind, seid ihr die erste Ansprechstation.



Rechte, Pflichten & Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV ist kein Teil des Betriebsrates, des Personalrates oder der Mitarbeitervertretung, sondern eine eigenständige Interessenvertretung.

Als SBV nimmst Du nun eine besondere Rolle ein. Du hast als Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung und derer, die von Behinderung bedroht sind, eine Schlüsselposition zwischen betroffenen Kolleginnen und Kollegen, dem Arbeitgeber, dem Personal-, Betriebsrat, der Mitarbeitervertretung, der JAV, dem/der Inklusionsbeauftragten und anderen internen und externen Akteuren.

Wir haben hier für euch einige Hinweise und Tipps gesammelt, die den Einstieg erleichtern:

- Als SBV bist du immer nah an deinen Kolleginnen und Kollegen und hast für sie ein offenes Ohr.
- Die SBV ist eine Interessenvertretung – wie der Betriebs-/Personalrat oder die Mitarbeitervertretung. Nur die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, die du berätst oder betreust sind spezieller Natur. Die Mitwirkungsmöglichkeiten unterscheiden sich.
- Eine SBV ist beides: verschwiegen, wenn es um die persönlichen Dinge geht und offen nach allen Seiten, wenn es um die Sicherung und Realisierung der beruflichen Teilhabe geht.



Die berufliche Teilhabe gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) basiert auf Artikel 27 und garantiert Menschen mit Behinderungen das Recht auf Arbeit auf Grundlage der Gleichberechtigung.

- Eine SBV muss das Rad nicht neu erfinden. Vernetzt euch mit anderen SBVen und profitiert von deren Erfahrungen. Sucht euch Unterstützer*innen im Umfeld.
- Nicht alle Probleme lassen sich schnell lösen. Arbeitsplanung und gutes Zeitmanagement erleichtern die Arbeit.
- Sicheres Auftreten und die gute Vorbereitung von Gesprächen und Verhandlungen sind wichtig.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle oder der Unternehmensleitung sind wichtig – aber keine Angst vor „großen Tieren“! Verhandeln lässt sich lernen, um souverän seinen Standpunkt und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.

Alleinsein macht einsam – gemeinsam sind wir stärker. Vertretet eure Interessen auch überbetrieblich und werdet Mitglied in eurer Arbeitnehmer*innenvertretung – der Gewerkschaft ver.di.



Gesetzliche Grundlagen der SBV-Arbeit

Der Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes garantiert, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf.

Die gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist hauptsächlich das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

Darüber hinaus spielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), sowie das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) eine Rolle. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) garantiert im Artikel 27 den Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit wie anderen Menschen.

Wann wird gewählt

- Alle vier Jahre finden in der Zeit vom 01.10. bis 30.11. im Jahr der Betriebsratswahl die regelmäßigen Wahlen der SBV statt.
- Außerhalb dieser Zeit sind Wahlen möglich, wenn das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt, die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder eine SBV noch nicht gewählt ist.
- Terminliche Ausnahmen sind die Wahlen in den kirchlichen Einrichtungen.
- Hat eine außerordentliche Wahl stattgefunden, findet die nächste Wahl zum regulären Termin statt. Betrug die Amtszeit der SBV jedoch nach einer außerordentlichen Wahl

weniger als ein Jahr, wird erst zum übernächsten regulären Termin neu gewählt.

- Richter und Staatsanwälte wählen jeweils eigene Schwerbehindertenvertretungen.

Wer ist zu wählen

Eine Schwerbehindertenvertretung wird in Betrieben gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind.

Der Begriff des Betriebs oder der Dienststelle wird nach dem Gesetz einheitlich nach der Begriffsbestimmung des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. des Personalvertretungsrechts bestimmt.

Gewählt wird eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder Stellvertreterin, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben vertritt (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die über 18 Jahre alt sind, nicht nur vorübergehend beschäftigt sind (**Achtung: es gibt unterschiedliche Regelungen im öffentlichen Dienst je nach Bundesland**), 6 Monate dem Betrieb zugehören (**hier ebenfalls: im öffentlichen Dienst je nach Bundes- bzw. Landesrecht andere Fristen**) und im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes keine leitenden Angestellten sind.

Wer darf wählen

Es dürfen alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen (§ 151 SGB IX), die im Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt sind an der Wahl teilnehmen.

Einen wichtigen Grundsatzbeschluss (BAG - 7 ABR 36/23) fasste das Bundesarbeitsgericht im Jahr 2024: Unterhält ein Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebs auch Werkstätten für behinderte Menschen, sind auch die in diesem Betrieb aufgrund eines Werkstattverhältnisses tätigen schwerbehinderten Menschen berechtigt, an der Wahl der örtlichen SBV teilzunehmen. Das passive Wahlrecht haben sie nicht.

Auf die Mindestanzahl von wenigstens fünf schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen für eine Wahl sind die Werkstattangehörigen anzurechnen, weil sie aufgrund des Werkstattvertrages als „beschäftigt“ gelten.

Was ist zu beachten

Die Durchführung der Wahl richtet sich nach der „Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)“.

In Betrieben und Dienststellen ab 50 wahlberechtigten, schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten oder bei bzw. räumlich weit auseinanderliegenden Betriebsteilen bereitet ein Wahlvorstand die Wahlen vor und führt sie durch (förmliches Verfahren). Wichtig ist, dass die bestehende SBV spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit den Wahlvorstand bestellt, der aus drei Beschäftigten

besteht. Eine dieser Personen wird als Vorsitzende oder Vorsitzender bestellt. Besteht keine SBV, wird dieser Wahlvorstand in einer Versammlung der wahlberechtigten, schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gewählt. Zu dieser Versammlung können drei Wahlberechtigte, bzw. der Personal-, oder Betriebsrat einladen. Auch das zuständige Integrationsamt kann zu einer solchen Versammlung einladen.

In Betrieben mit weniger als 50 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wird die SBV nach dem vereinfachten Verfahren auf einer Wahlversammlung gewählt. Zu dieser lädt die SBV ein. Falls noch keine besteht, können drei Wahlberechtigte, der Betriebs- oder der Personalrat oder das Integrationsamt einladen. Die Wahlversammlung wählt eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter.

Seit 2022 sind Wahlversammlungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz möglich. Diese Art der Durchführung war ursprünglich nur für die Zeit der epidemischen Lage von nationaler Tragweite vorgesehen und ist aufgrund der unzureichend formulierten gesetzlichen Grundlagen kritisch zu sehen.

ver.di hilft bei der Durchführung der Wahlen und stellt alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung. Der Wahlvorstand hat Anspruch auf eine Schulung, damit die Wahl fehlerfrei und rechtssicher ablaufen kann. Auch die SBVen der Betriebe und Dienststellen haben ggf. Stufenvertretungen. Die Wahl der Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretungen findet nach den betrieblichen Wahlen in der Zeit vom 1. Dezember bis 31. Januar, die der Konzern-

und Hauptschwerbehindertenvertretungen in der Zeit vom 1. Februar bis 31. März statt. Die gesetzlichen Vorgaben hierzu finden sich im § 180, SGB IX.



Nach erfolgter Wahl ist es wichtig, dass die für die Schwerbehindertenvertretung gewählten ver.di-Mitglieder ihrer zuständigen ver.di-Bezirksverwaltung ihr Wahlergebnis mitteilen.

ver.di möchte die SBVen gezielt und kompetent in ihrer betrieblichen Arbeit unterstützen. Ein entsprechender Wahlberichtsbogen ist bei ver.di erhältlich.

Gut, wenn man sich auskennt

Die Schwerbehindertenvertretung funktioniert nach einem modifizierten Prinzip der Ein-Personen-Vertretung. Die Rechte und Pflichten der Vertrauensperson, bzw. der Stellvertreter*innen zu kennen, ist enorm wichtig. Einerseits, um die bestehenden Rechte im Interesse der Betroffenen auch voll ausschöpfen zu können und andererseits, um ggf. nicht über das Ziel hinauszuschießen. Will eine SBV wirkungsvoll agieren, heißt dies, die Rechte vielleicht auch einmal energisch zu vertreten und zu verteidigen. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein Ehrenamt. Die Ausübung des Amtes erfolgt unentgeltlich, d. h. es gibt keine außerordentliche Bezahlung dafür.

Dies ist wichtig für die Unabhängigkeit bei der Ausübung dieses Wahlamtes! Wie in normalen Dienst- oder Arbeitsverhältnissen ist die Annahme von Vorteilen unzulässig.

Die SBV arbeitet frei von Weisungen und darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder in ihrer beruflichen Entwicklung bevorzugt oder benachteiligt werden. Das Verbot der Behinderung umfasst dabei auch eine mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Die Vertrauensperson kann sich mit ihren Stellvertreter*innen abstimmen. Die Heranziehung und die Stellvertretung im Verhinderungsfall sind im § 178 SGB IX geregelt.

Sehr wichtig ist der außerordentliche Kündigungsschutz, der identisch ist mit dem von Personal- oder Betriebsräten. Ebenso wichtig ist der Schutz vor willkürlicher Versetzung oder Abordnung. Dies gilt auch für die Stellvertretung für die Dauer der Vertretung oder Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX.

Der Arbeitgeber muss die Vertrauensperson von der beruflichen Tätigkeit freistellen, wenn es für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendig ist. Gibt es in der Dienststelle oder in dem Betrieb wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen, kann sich die Vertrauensperson freistellen lassen. Ist die Vertrauensperson nicht in der Freistellung, wird sie anlassbezogen freigestellt. Den Anlass bestimmt die Vertrauensperson nach eigenem, nachvollziehbarem Ermessen. Sie meldet sich – ohne Angabe der speziellen Gründe – für die Amtsausübung als SBV ab und nimmt die Amtsgeschäfte wahr.

Der Überwachungsauftrag

Wenn auch der Begriff der Überwachung etwas hart anmutet, so bedeutet er zunächst nichts anderes, als dass die SBV darauf achtet und ggf. dahingegen tätig wird, dass die gesetzlichen Vorgaben des Teil 3, Sozialgesetzbuch IX eingehalten werden.

Die SBV achtet darauf, dass der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) erfüllt und seinen Pflichten gegenüber den einzelnen schwerbehinderten Menschen (§ 164 SGB IX) erfüllt. Ebenso besteht eine besondere Beschäftigungspflicht gegenüber älteren schwerbehinderten Menschen, besonders betroffenen Menschen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen (§ 155 SGB IX).

Die besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber (z. B. Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch) nach § 165 SGB IX und die Pflicht des Arbeitgebers zu präventiven Maßnahmen nach § 167 SGB IX bedürfen ebenfalls der Überwachung durch die SBV.

Das Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung zur Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX sollte nicht unterschätzt werden.

Wird den schwerbehinderten Menschen ausreichend Gelegenheit geboten, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen und weiterzuentwickeln und werden sie bei Maßnahmen der innerbetrieblichen Bildung bevorzugt berücksichtigt? Wird die Arbeitsstätte unter Vermeidung von Unfallgefahren behinde-

rungsgerecht gestaltet? Und sind die Arbeitsplätze der Betroffenen mit den erforderlichen technischen Hilfsmitteln ausgestattet (§ 164 SGB IX)?

Jedoch sind nicht nur die Bestimmungen des SGB IX die zu überwachenden Regelungen. Alle anderen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen betreffen auch die schwerbehinderten Beschäftigten.

Besonderheiten bei Kirche und Diakonie

Eine Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts ist die Ausklammerung der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des staatlichen Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts.

Die Wahltermine für die Schwerbehindertenvertretungen der Kirchen weichen von denen in Unternehmen und Öffentlichem Dienst ab. Die Regularien für die Wahl sowie für die Aufgaben und Befugnisse der SBVen sind in der Evangelischen Kirche und der Diakonie im „Kirchengesetz über die Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland“ (MVG-EKD, §§ 50 - 53) geregelt. Das vereinfachte Wahlverfahren aus dem SGB IX ist im Bereich der evangelischen Kirche grundsätzlich nicht anwendbar. Es kann jedoch aufgrund der föderalen Struktur abweichende regionale Regelungen geben. Über Wahlen und Wahlanfechtungsverfahren wird vor den kirchlichen Gerichten entschieden.

In der katholischen Kirche verweist der § 52 der „Mitarbeitervertretungsordnung“ (MAVO)“ weitgehend auf das SGB IX, sowohl hinsichtlich der Wahlen als auch hinsichtlich der Aufgaben der SBV. Im Übrigen betont der § 52 Abs. 5 MAVO, das weitergehende Rechte der Vertrauensperson aus dem SGB IX durch die einzelnen Bestimmungen der MAVO nicht berührt werden.

Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte

Die SBV ist direkte Ansprechpartnerin für den Arbeitgeber oder dessen Inklusionsbeauftragte oder Inklusionsbeauftragten. Das gilt auch für das Integrationsamt und für die Bundesagentur für Arbeit (§ 182 Abs. 2 SGB IX). Die SBV ist grundsätzlich in allen Angelegenheiten in denen es z. B. um Einstellung, Abmahnung, Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsorganisation, sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von behinderten oder gleichgestellten Beschäftigten geht, zu beteiligen (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Der Arbeitgeber muss alle notwendigen Informationen umfassend und unverzüglich zur Verfügung stellen und damit der SBV die Gelegenheit zur Mitwirkung geben. Umfassend bedeutet, dass alle Fakten, die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen, auch der SBV zur Kenntnis gegeben werden müssen. Unverzüglich bedeutet, dass der Arbeitgeber ohne schuldhaftes Verzögern die Informationen an die Schwerbehindertenvertretung geben muss. Im Rahmen solch eines Verfahrens muss die SBV auch die Möglichkeit haben, mit

Betroffenen Gespräche zu führen. Eine Kündigung ohne Beteiligung der SBV ist unwirksam (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Zur Durchsetzung des Beteiligungsanspruches kann die SBV vor das Arbeitsgericht gehen.

Die Anhörungsrechte beinhalten ein Beratungsgespräch des Arbeitgebers mit der SBV. Er muss die Meinung und die Stellungnahme der SBV in seine Entscheidung einbeziehen, ist aber nicht verpflichtet, den Forderungen zu folgen. Eine Verweigerung dieses Mitwirkungsrechtes stellt jedoch eine unerlaubte Behinderung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung dar (§ 179 Abs. 2 SGB IX).

Darüber hinaus ist das Integrationsamt verpflichtet, im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes eine Stellungnahme der SBV einzuholen (§ 170 Abs.2 SGB IX).

Erörterungsrechte

Im § 164 SGB IX ist die ausgeprägteste Form der Beteiligung aufgeführt. Der Arbeitgeber muss im Falle der Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht mit der SBV verhandeln, wenn diese mit der beabsichtigten Entscheidung zur Besetzung einer Stelle nicht einverstanden ist. D. h., der Arbeitgeber muss sich mit Einwänden und Bedenken der SBV inhaltlich ernsthaft auseinandersetzen. Dem Arbeitgeber droht hier u. U. auch eine individuelle Klage von nichtberücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern wegen Benachteiligung nach § 1 und § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Mitwirkung der SBV in diesem Bereich ist äußerst wichtig, denn sie soll dazu

beitragen, dass schwerbehinderten Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle kommen können und ihre berufliche Teilhabe ermöglicht wird!

Die SBV hat grundsätzlich das Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen des Betriebs-, Personalrates oder der Mitarbeitervertretung. Ebenso besteht ein Recht auf Teilnahme an den Ausschusssitzungen dieser Interessenvertretungen, dem Wirtschaftsausschuss, dem Arbeitsschutzausschuss und allen Ausschüssen, die von Arbeitgeber und Interessenvertretungen gemeinsam gebildet werden. Es ist hierbei unzulässig, dass Entscheidungen vor der Beschlussfassung in den Gremien in „Arbeitskreisen“ abgesprochen werden, da dadurch die Mitwirkungsrechte der SBV in unzulässiger Weise eingeschränkt werden.

Auch an den regelmäßigen Gesprächen mit dem Arbeitgeber (§ 178 Abs.4 und 5) besteht ein Teilnahmerecht. Hier kann und soll die SBV die besonderen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten einbringen.

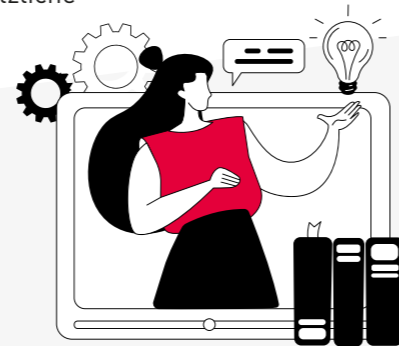
SBV-Arbeit vorrangig vor der regulären Arbeit?

Als Vertrauensperson werdet ihr freigestellt, wenn es mindestens 100 schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Mitarbeiter*innen gibt. Für je weitere 100 werden auch Stellvertreter*innen freigestellt. Falls ihr als Vertrauensperson oder deren Stellvertreter*in nicht völlig von der vertraglich vereinbarten Arbeit freigestellt seid, habt ihr einen Anspruch auf anlassbezogene Freistellung.

Das Amt der SBV ist ein Ehrenamt – das heißt nicht, dass man es zusätzlich zu seiner normalen Arbeitsleistung leisten muss. Die Erfüllung der Aufgaben als SBV hat Vorrang vor den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen als Arbeitnehmer*in.

Die Arbeit der SBV hat also Priorität. Trotzdem ist Kommunikation mit dem/der Vorgesetzten und den Kolleg*innen über die Arbeit für die SBV – unter Beachtung der Schweigepflicht – und die damit verbundene Reduzierung der betrieblichen Arbeitszeit wichtig, damit diese auch nachvollziehen können, mit welchen Aufgaben ihr befasst seid. Das fördert eine gewisse Transparenz und ein gutes Grundverständnis über eure Arbeit. Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist auch Arbeit! Aber achtet auf eure absolute Verschwiegenheitspflicht in Angelegenheiten der Kolleg*innen, die euren Rat und eure Unterstützung suchen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist kein Gremium, wie ein Personal- oder Betriebsrat. Die gewählte Vertrauensperson ist zunächst allein verantwortlich. Die Mitarbeit der Stellvertreter*innen wird durch Vertretung im Verhinderungsfall und/oder Heranziehung geregelt. Oder es gibt zusätzliche Freistellungen, die gesetzlich geregelt sind, aber auch ggf. mit dem Arbeitgeber vereinbart werden können.



Beratung in Anerkennungsverfahren zu Behinderung und Gleichstellung

Die SBV unterstützt Betroffene bei Anträgen auf Feststellung der Behinderung und/oder der Gleichstellung.

Hierbei ist es wichtig, einerseits eine weitgehende und sachlich fundierte Beratung zu gewährleisten, aber auch andererseits keine unerfüllbaren Erwartungen zu erwecken. Die Versorgungsmedizin-Verordnung (Vers-MedV) und der dazugehörige Kommentar helfen häufig weiter. Die SBV berät - den Antrag stellt die betroffene Person in eigener Verantwortung!

Die Bedürfnisse von betroffenen Kolleginnen und Kollegen stellen sich häufig sehr kurzfristig dar. Darauf sollte die SBV reagieren. Ein Gesprächstermin kann manchmal nicht bis zur nächsten offiziellen Sprechstunde warten – oft sind die Nöte der Betroffenen so groß, dass man in angemessener Weise sofort reagieren muss. Eine gewisse Empathiefähigkeit und eine ausgeprägte Flexibilität gehören also dazu. Die eigenen Wertevorstellungen heißt es oft zurückzustellen. Jeder Fall hat eine soziale Komponente, die man mitdenken muss.

Die Gespräche mit Betroffenen handeln in der Regel von psychischen und/oder physischen Problemen. Hier heißt es, die Anliegen der Ratsuchenden ernst zu nehmen, aber persönliche Distanz zu wahren. Ein kühler Kopf hilft, um einen Fall aus Sicht der SBV möglichst objektiv beurteilen zu können.

Das Einstellungsverfahren

Die Mitwirkung in den Bewerbungs- und Einstellungsverfahren ist eine der wichtigsten Tätigkeiten der SBV, denn sie ermöglicht und fördert die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Man muss sich dabei immer bewusst machen, dass es für Menschen mit Behinderung häufig schwierig ist, einen Job zu bekommen. Auch sind die Betroffenen im Durchschnitt länger von Arbeitslosigkeit betroffen, als Menschen ohne Behinderung.

In Stellenausschreibungen dürfen Menschen mit Behinderung nicht benachteiligt werden. Die Arbeitgeber müssen die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen beschäftigen (§ 164 (3) SGB IX). Es ist auch die Aufgabe der SBV darauf hinzuwirken. Wichtig ist es häufig auch, die Arbeitgeber dahingehend zu unterstützen, eine Einstellung möglich zu machen, indem auf Fördermöglichkeiten und Unterstützung durch Reha-Träger, Agentur für Arbeit oder Integrationsamt hingewiesen wird.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Hier und da wird diese Anfrage an die Agentur für Arbeit unterlassen, bestenfalls vergessen. In diesem Falle muss die SBV reagieren.

Der Arbeitgeber hat die SBV unverzüglich zu informieren, wenn sich ein Mensch mit Behinderungen beworben hat oder Vermittlungs-

vorschläge der Agentur für Arbeit vorliegen. Die SBV hat das Recht der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber*innen, um sich einen Gesamtüberblick verschaffen zu können. Die SBV hat auch das Recht an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Nur so können die Interessen der schwerbehinderten oder gleichgestellten Bewerber*innen geltend gemacht werden.

Hat der Arbeitgeber eine Entscheidung getroffen, ist diese der SBV unverzüglich mitzuteilen. Ist die SBV nicht beteiligt worden, ist die Durchführung oder Vollziehung auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Diese Zeit können die SBV zusammen mit dem BR, PR oder der MAV nutzen, dann entscheidet der Arbeitgeber endgültig.

Das Kündigungsverfahren

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der SBV ausspricht, ist unwirksam (§ 178 (2) SGB IX). Das heißt, dass die SBV unverzüglich über die Absicht jeder Kündigung, also der ordentlichen Kündigung, der außerordentlichen (oft fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund oder der Änderungskündigung informiert werden muss! Die SBV muss Gelegenheit haben, alle Informationen einholen zu können und ggf. dem Arbeitgeber mildere Mittel als eine Kündigung vorzuschlagen.

- Hat der Arbeitgeber ein Präventionsverfahren eingeleitet?
- Sind alle Möglichkeiten eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgeschöpft worden?

- Liegt das Ergebnis einer aktuellen Gefährdungsbeurteilung vor?
- Ist das Integrationsamt wegen eventueller Anpassung des Arbeitsplatzes beteiligt worden?
- Kann eine Kündigung durch eine organisatorische Maßnahme im Betrieb vermieden werden?
- Sollte eine Kündigung trotz aller Anstrengungen nicht zu verhindern sein, muss die SBV dieser nicht zustimmen!

Die Mitwirkung in den Interessenvertretungen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen (§ 178 (4) SGB IX). Dieses Recht sollte die SBV unbedingt wahrnehmen, da es wichtige Möglichkeiten sind, auf die Willensbildung der jeweiligen Gremien im Interesse der Betroffenen einzuwirken.

Die SBV kann Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung setzen lassen. Erkennt die SBV erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie vom Arbeitgeber nicht oder unzureichend beteiligt worden, kann sie den betreffenden Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an aussetzen lassen.

Darüber hinaus muss die SBV zu Besprechungen zwischen dem Arbeitgeber und den Interessenvertretungen hinzugezogen werden (§ 178 (5) SGB IX). Diese Gespräche stellen eine gute Möglichkeit dar, wichtige Informationen zu bekommen und bestehende Probleme direkt anzusprechen.

Die Personal-, Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen und die Versammlungen der schwerbehinderten Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung kann an allen Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen (§ 178 (8) SGB IX) und hat dort auch das Rede-recht. Diese Versammlungen sind eine gute Möglichkeit für die SBV, ihre Arbeit der Belegschaft bekannt zu machen. Das Prinzip könnte sein: keine dieser Versammlungen ohne einen kurzen Beitrag der SBV! Von einem guten Beitrag auf der Personalversammlung sprechen die Menschen noch eine Zeit lang hinterher! So ist sie in Betrieb oder Dienststelle präsent und bekannt. Letztlich dienen diese Versammlung gerade in Wahljahren auch dazu, Menschen für die Ausübung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung zu interessieren und zu gewinnen, denn die Vertrauensperson und die Stellvertretenden müssen nicht selbst schwerbehindert sein.

Mindestens einmal im Jahr kann die SBV zu einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle einladen. Weitere Versammlungen sind nach

dem Wortlaut des § 178 Abs. 6 SGB IX also möglich, wenn es Notwendigkeiten dafür in Betrieb oder Dienststelle gibt. Notwendigkeiten können Informationen darstellen, die für schwerbehinderte Menschen wichtig sind, die auf andere Weise nicht umfassend weitergegeben werden können oder wenn ein Meinungsaustausch zu wichtigen Themen, wie Gesetzesänderungen oder betriebliche einschneidende Maßnahmen notwendig sind. Die Versammlung ist ein Teil der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit und sollte auch einen entsprechend hohen Stellenwert haben. Daher braucht es eine gute Vorbereitung. Der Zeitpunkt ist wichtig, gerade auch in Schichtbetrieben.

Die Versammlung findet im Regelfall während der Arbeitszeit statt. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, allerdings müssen betriebliche, bzw. dienstliche Notwendigkeiten berücksichtigt werden. Vielleicht müssen es in Großbetrieben sogar mehrere Teilversammlungen sein, um alle Betroffenen zu erreichen. Die Teilnahme – einschließlich der notwendigen Wegezeiten – ist Arbeitszeit, also auch entsprechend zu vergüten.

Die Dauer der Veranstaltung sollte vorher festgelegt werden, damit sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer darauf einrichten können. Für längere Veranstaltungen sind ausreichend kurze oder auch längere Pausen einzuplanen. Dabei ist ggf. zu berücksichtigen, dass es vielleicht Teilnehmerinnen oder Teilnehmer gibt, die einer überlangen Sitzung aus gesundheitlichen Gründen nicht folgen können.

Der Arbeitgeber, bzw. der oder die Inklusionsbeauftragte (§ 181 SGB IX) sollte rechtzeitig von dem Versammlungstermin informiert werden, denn diese sind nach § 166 Abs. 4 SGB IX verpflichtet, über die Angelegenheiten zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle zu berichten. Hierfür muss – nach vorheriger Absprache – ein angemessener Zeitraum gewährt werden und die SBV hat darauf zu achten und auch ggf. Raum für Nachfragen zu geben, damit von Arbeitgeberseite die relevanten Themen angesprochen werden.

Die Versammlung ist nicht öffentlich und wird von der Vertrauensperson in Ausübung des Hausrechts geleitet, d.h. sie stellt die Tagesordnung auf, erteilt das Anwesenheits- und Rederecht, leitet Aussprachen und verfügt über Beginn und Ende der Veranstaltung.

Der Betriebs- oder Personalrat, sowie die MAV oder die JAV können eingeladen werden. Ein Teilnahmerecht hat auch die jeweilige Stufenvertretung, also die Gesamt- und/oder die Konzern- bzw. die Hauptschwerbehindertenvertretung. Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit können auf Einladung bei Bedarf Beiträge leisten. Externe Gäste kann die SBV ebenfalls zu bestimmten Tagesordnungspunkten oder für die gesamte Versammlungsdauer einladen, als da wären Gewerkschaftsvertreter, Vertreter von Behinderten- oder Sozialverbänden, Vertreter des Integrationsamtes, der Bundesagentur für Arbeit oder der Rentenversicherung und Krankenkassen.

Vorträge von externen Referent*innen tragen zu einer abwechslungsreichen Veranstaltung bei. Es ist auch möglich, die SBV aus einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle einzuladen, um sie vielleicht über ihre Erfahrungen und Beispiele guter betrieblicher Inklusion berichten zu lassen.

Mitwirken, beraten und informieren als SBV

Wenn du es nicht tust, macht es niemand. Was? Die Interessen der betroffenen Menschen vertreten! Das verlangt ein offensives, aber strategisches Vorgehen. Gremien der verschiedensten Art bieten im Betrieb und in der Dienststelle die Gelegenheit, tätig zu werden. Und wenn du es gut anstellst, werden sie dir überall gern zuhören.



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)

Es schadet nicht, hin und wieder deutlich zu machen, dass nicht behindert zu sein kein persönlicher Verdienst ist, sondern nur ein mehr oder minder glücklicher Umstand. Und dass sich dieser Umstand für deine Mitmen-

schen schon in der nächsten Minute, morgen, in einem Monat oder in einem Jahr völlig verändern kann.

Behinderung bedeutet nicht das Ende von Allem. Ganz im Gegenteil – es bedeutet der Beginn von etwas Neuem, häufig mit verschiedenartigsten Veränderungen im Leben verbunden, die natürlich nicht nur negativ sind. Oft bedeutet eine Behinderung aber, dass es besonderer, behinderungsgerechter Maßnahmen im Berufsleben bedarf.

Dafür setzen sich die Schwerbehindertenvertretungen ein!

Eine barrierefreie Welt, ein barrierefreier Betrieb dient nicht nur den augenblicklich Betroffenen. Eine umfassende Barrierefreiheit dient allen Menschen und hilft jedoch insbesondere behinderten Menschen, die Teilhabe am Leben wahrzunehmen. Überall im Betrieb und in der Dienststelle gilt es, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu vertreten. Vielleicht stehen bauliche Veränderungen an, Arbeitsabläufe werden neu organisiert, neue Maschinen und Geräte werden beschafft, eine Software installiert, das betriebliche Eingliederungsmanagement wird eingeführt, ein Prämiensystem ausgehandelt, Homeoffice-Regelungen werden vereinbart, und, und, und...

Jedem fällt nach kurzer Überlegung etwas anderes ein. Und all diese Vorgänge haben eins gemeinsam: Es ist zu prüfen, ob einzelne Menschen oder die Gruppe der Menschen mit Behinderung betroffen sind. Fällt diese

Prüfung positiv aus, ist schnell klar, dass die SBV handeln muss. Besonders dann, wenn der Arbeitgeber bis dahin die SBV nicht beteiligt hat (§ 164 Abs. 4 SGB IX), was natürlich hin und wieder vorkommt.

Die Schwerbehindertenvertretung hat auch ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA) nach § 178 Abs. 4 SGB IX, die der Arbeitgeber mindestens vierteljährlich einberufen muss. Da dieser Ausschuss die wichtigen Themen der Unfallverhütung und des Arbeitsschutzes behandelt, ist die Mitwirkung der SBV notwendig.

Grundsätzlich gilt, dass die SBV ihre Expertise in alle Vorgänge einbringen kann und auch sollte, von denen die behinderten, schwerbehinderten, gleichgestellten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten betroffen sind.





Beraten, aber gute Ratschläge vermeiden!

Ein großer Teil der Tätigkeit einer SBV besteht aus der Beratung von Kolleginnen und Kollegen. Diese sollten sich jederzeit an die SBV wenden können. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, Beschwerden, Anregungen und Problemschilderungen entgegenzunehmen, zu prüfen und ggf. entsprechend zu handeln (§178 Abs.1 Satz 3 SGB IX).

Die Anliegen können verschiedenster Art sein. Antragsverfahren, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Nachteilsausgleiche, Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen oder gar die Sorge um die berufliche Zukunft und damit der sozialen Existenz sind einige Probleme, mit denen sich Betroffene an die SBV wenden.

Ein gutes Beratungsgespräch beginnt damit, grundsätzliche Fragen der Zuständigkeit sowie der Vertraulichkeit zu erörtern und die augenblickliche Situation zu klären. Was möchte die ratsuchende Person, also was ist das akute Problem? Sind diese Fragen geklärt, geht es an die Problemlösung.

Wichtig ist: Die SBV fungiert als Beraterin. Gutgemeinte, scheinbar mutmachende Ratschläge oder Unterstützung von Fehleinschätzungen helfen den Ratsuchenden nicht. Das bedeutet, dass vielleicht auch mal ein Beratungsgespräch vertagt werden muss, damit die Vertrauensperson sich informieren und mit dem Sachverhalt vertraut machen kann.

Meist muss die Vertrauensperson zur Klärung eines Sachverhaltes die entsprechenden Personen kontaktieren oder den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzuziehen. Auch die externen Akteur*innen, wie Integrationsamt, Agentur für Arbeit oder die zuständige Berufsgenossenschaft können behilflich sein. Auf alle Fälle muss die SBV am Ball bleiben und darauf achten, dass die Anliegen der Betroffenen zu einer Klärung führen. Die Komplexität und Vielfalt der Vorgänge verlangen nach einer guten Organisation und Dokumentation. Nur so sind Abläufe nachvollziehbar und Verantwortlichkeiten deutlich zu machen.

Gute Beratung und Gesprächsführung ist natürlicherweise nicht allen in die Wiege gelegt. In den gewerkschaftlichen SBV-Seminaren werden grundlegende Kenntnisse vermittelt.

Informieren, aber wen....

Heutzutage werden viele Menschen im Berufsleben mit Informationen geradezu überschüttet. Deswegen ist es wichtig, dass die SBV Strategien entwickelt, ihre Informationen zielgerichtet in den Betrieb oder die Dienststelle zu geben. Dabei können die betriebsüblichen Wege, wie Mail, Internet oder Intranet, Betriebszeitungen oder eigene Publikationen genutzt werden.

Welche Gruppen und Akteur*innen gibt es, für die SBV-Informationen wichtig sind oder sein könnten?

Da ist zunächst die Gruppe der Betroffenen. Für sie können Informationen über Ansprechpersonen, Sprechzeiten, Kontaktmöglichkei-

ten, gesetzliche Änderungen, Fristen, Möglichkeiten der Rehabilitation, usw. interessant sein.



„Wo Nachrichten fehlen, wachsen die Gerüchte.“

Alberto Moravia (1907-90), ital. Schriftsteller

Dann gibt es die große Gruppe der Belegschaft. Für diese Kolleg*innen sind allgemeine Informationen über die Tätigkeit der SBV und wie sie in Anspruch genommen werden kann wichtig. Personal- oder Betriebsversammlungen können neben den üblichen Kommunikationswegen ein geeigneter Anlass sein. Ein Tisch mit Informationsmaterial, eine anwesende Ansprechperson und schon ist ein Kontakt hergestellt.

Die Gremienmitglieder (PR, BR, MAV, JAV), aber auch Gleichstellungsbeauftragte und Inklusionsbeauftragte sowie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit sollten über die Aktivitäten der SBV informiert werden. Die Gruppe der betrieblichen Entscheidungsträger, bzw. Verantwortlichen ist wichtig und nicht zu vernachlässigen. Sie müssen die Vertrauensperson, ggf. die Stellvertretenden kennen und wissen, in welchen Fällen sie diese einzubeziehen haben, aber auch um Rat fragen können.

Grundsätzlich ist ein gutes und vertrauensvolles Miteinander im Sinne der Betroffenen und des Betriebes oder der Dienststelle.

Zusammenarbeit der SBV mit internen und externen Akteur*innen

Gute Zusammenarbeit mit internen und externen Akteur*innen ist für die SBV im Interesse der betroffenen Menschen enorm wichtig.

Externe Akteur*innen sind vor allem das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst, die Bundesagentur für Arbeit (BA), der Technische Beratungsdienst der BA und die Rentenversicherung. Aber auch die Krankenkassen, Fachberater der Industrie- und Handels- oder der Handwerkskammer, sowie Berufsförderungswerke können das sein.

Leistungen zur Teilhabe werden von den Rehabilitationsträgern erbracht, die im § 6 SGB IX genannt sind. Die jeweiligen Stufenvertretungen (§ 180 SGB IX) sind auch häufig als Akteur*innen einzubeziehen.

Interne Akteur*innen sind natürlich der Betriebs- und Personalrat, die MAV und die JAV sowie der Arbeitgeber. Darüber hinaus können die Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, das Inklusionsteam und das BEM-Team, die Vorgesetzten und auch Datenschutz- und Korruptionsbeauftragte Ansprechpartner*innen sein. Es kommt auf die jeweiligen betrieblichen Konstellationen an, welche Kontakte mehr oder weniger zur Unterstützung notwendig sind.

Die Schwerbehindertenvertretung kann selbstständig Kontakte zu externen Stellen aufneh-

men, wenn es notwendig ist. Die Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten der SBV gelten während der Amtszeit nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern, gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen sowie gegenüber den in § 79 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes und den in den entsprechenden Vorschriften des Personalvertretungsrechts genannten Vertretungen, Personen und Stellen (§ 178 Abs. 4 SGB IX).

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben – Integrationsamt

Die Aufgaben des Integrationsamtes sind im § 185 SGB IX aufgeführt. Die Hilfen, die das Integrationsamt leisten kann, sind als vorbeugende Maßnahmen zum Kündigungsschutz, also zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu sehen. Die Integrationsämter leisten Beratung und finanzielle Hilfen für schwerbehinderte Beschäftigte und/oder deren Arbeitgeber. Die verschiedenen Möglichkeiten der Hilfen sind im § 185 Abs. 3 SGB IX und in der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAV) §§ 17 – 27 aufgeführt.

Das Integrationsamt kann Integrationsfachdienste oder andere Einrichtungen und Organisationen beauftragen, um schwerbehinderte Menschen auch über finanzielle Leistungen hinaus zu unterstützen. Arbeitnehmer*innen können durch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen sowie Beratungen unterstützt werden.

Das Betriebliche Integrationsteam (SBV – Inklusionsbeauftragte – PR/BR/MAV) kann durch Beratung im Einzelfall, Beratung bei der Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung, Beratung bei der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements und durch Mithilfe zur Lösung von Konflikten unterstützt werden.

Die Gleichstellung – Bundesagentur für Arbeit

Auf Antrag können Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50, aber wenigstens 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (§ 151 SGB IX). Der Antrag wird von der betroffenen Person selbst bei der zuständigen Agentur für Arbeit gestellt. Die SBV sollte bei der Antragstellung beratend tätig sein. Damit möglichst alle Beschäftigten von diesem Weg wissen, sollte die Schwerbehindertenvertretung Informationen über dieses Verfahren breit streuen und auch in Personal- und Betriebsrat, sowie in der MAV immer wieder darüber informieren.

Die Schwerbehindertenvertretung sowie PR, BR und MAV und Arbeitgeber werden von der Agentur für Arbeit um Stellungnahmen gebeten. Die Stellungnahmen der Interessenvertretungen sind sehr wichtig und entscheiden u. U. über die Anerkennung der Gleichstellung. Da die SBV in vielen Fällen über die Funktionseinschränkungen der betroffenen Beschäftigten

detaillierteres Wissen besitzt als PR, BR oder MAV ist hier die Zusammenarbeit von großer Bedeutung. Aber auch der Arbeitgeber sollte in der Regel selbst Interesse an einem positiven Verlauf des Verfahrens haben, da Gleichgestellte bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe auf die Pflichtplätze angerechnet werden.

Berufliche Rehabilitation – Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Durch die Teilnahme an einer beruflichen Rehabilitationsmaßnahme kann eine Verbesserung der beruflichen Situation erreicht werden. Maßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg werden gefördert, genauso wie eventuelle Qualifizierungsmöglichkeiten, Umschulungen und Integrationsförderungen. Die Leistungen der Rentenversicherung für schwerbehinderte Menschen im Berufsleben ergeben sich aus den §§ 49 bis 54 SGB IX.



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

Grundsätzlich zielen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht in erster Linie auf die Besserung des Gesundheitszustandes ab, sondern sie sollen die Befähigung zur Aus-

übung einer Berufstätigkeit auf nichtmedizinische Weise verschaffen. Die SBV sollte dahingehend beraten und ggf. Kontakte herstellen und bei der Antragstellung unterstützen. Der Firmenservice der DRV berät Arbeitgeber, Betriebs- und Werksärzte, Betriebs- und Personalräte, MAVen und Schwerbehindertenvertretungen rund um das Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung.

Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung

Die Interessenvertretungen wirken bei der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb mit der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 182 Abs. 1 SGB IX zusammen. Das gemeinsame Handeln von BR/PR/MAV und SBV ist von besonderer Bedeutung hinsichtlich der Interessenvertretung für diese Arbeitnehmergruppe. In einer guten Zusammenarbeit ist es möglich, ggf. gemeinsame Strategien zu entwickeln, um Verhandlungen und Konflikte mit dem Arbeitgeber erfolgreich zu gestalten.

Natürlich hat die Zusammenarbeit auch für BR/PR/MAV wesentliche Vorteile. Die SBV ist die kompetente Ansprechpartnerin, wenn für betroffene Arbeitnehmer*innen Antragstellungen für berufs- oder arbeitsplatzhaltende Maßnahmen notwendig sind. Darüber hinaus können die Interessenvertretungen durch gemeinsames Handeln über die weitergehenden Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte von BR/PR/MAV etwaige Ansprüche der behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen durchsetzen.

Der oder die Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Die Notwendigkeit, dass der Arbeitgeber einen oder eine Inklusionsbeauftragte/n bestellen muss, ergibt sich aus § 181 SGB IX. In dieser Funktion vertritt diese Person den Arbeitgeber verantwortlich. Daraus ergibt sich, dass in vielen Fällen die Inklusionsbeauftragten direkte Ansprechpartner der SBV sind. Sie können rechtsverbindlich handeln.

Ein gutes beiderseitiges Einvernehmen eröffnet oftmals Möglichkeiten der effektiven und unproblematischen Lösungen. Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragte handeln im Sinne der Teilhabe der schwerbehinderten Beschäftigten zusammen (§ 182 SGB IX).

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Schwerbehindertenvertretung ist auch für Fragen der Arbeitssicherheit von schwerbehinderten Menschen zuständig. Arbeitssicherheit ist ein sehr komplexes Thema. Häufig gibt es besondere Anforderungen an die Sicherheit von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. In einer guten Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit sind viele Probleme betriebsintern schnell zu lokalisieren und zu lösen.

Die Verbindung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ergibt sich schon durch das Recht der SBV, an den Sitzungen des Arbeitsschutz-

ausschusses, der nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben ist, beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Hier kann und soll die SBV die besonderen Belange der Betroffenen einbringen und auch Vorschläge unterbreiten.

Gesundheit geht vor... sagt die SBV

Prävention dient der Förderung der Gesundheit und der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Zahlreiche Gesetze und Verordnungen dienen dem Prinzip der Prävention und damit natürlich auch der Gesundheit von schwerbehinderten Menschen. Insofern ist die SBV immer daran interessiert – in Zusammenarbeit mit den anderen Interessenvertretungen – gute Lösungen im Sinne der dauerhaften beruflichen Teilhabe zu finden.

Die Arbeitsfähigkeit erhalten, Belastungen und Krankheiten frühzeitig erkennen, der Entwicklung chronischer Erkrankungen entgegenwirken – das alles erfordert weitgehende Maßnahmen, um letztendlich krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden und einen Arbeitsplatz zu erhalten.

Die SBV und das Präventionsverfahren

Das Sozialgesetzbuch IX verpflichtet mit dem § 167 Abs. 1 den Arbeitgeber beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur

Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt einzuschalten. Er soll mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Das Präventionsverfahren stellt einen Nachteilsausgleich dar, der die Chancen schwerbehinderter Menschen auf ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis verbessern soll und ist damit eine positive Maßnahme nach § 5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).



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

Max Frisch †, Schriftsteller

Im Gegensatz zur Einleitung eines Verfahrens zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist im Klärungsverfahren im Rahmen der Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX keine Zustimmung der betroffenen Person notwendig. Dies ist auch wichtig, gerade bei betriebsbedingter Gefährdung des Arbeitsplatzes, wenn nämlich ein Personalabbau vorgesehen ist. Dann muss der Arbeitgeber das Präventionsverfahren schon früh genug beginnen,

um ggf. andere Beschäftigungsmöglichkeiten auszuloten oder auch Qualifikations- oder Umschulungsmaßnahmen einzuleiten. Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass dieser Prozess längere Zeit in Anspruch nimmt, als bei nichtbehinderten Beschäftigten.

Wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht ein Präventionsverfahren einzuleiten nicht nachkommt, können die Interessenvertretungen ihn ggf. im Interesse der Betroffenen zum Handeln auffordern und das Integrationsamt einschalten (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertretung hat im Falle eines Präventionsverfahrens das im SGB IX gesetzlich festgelegte Erörterungsrecht und das Anhörungsrecht. In der Praxis heißt das, dass der Arbeitgeber der SBV rechtzeitig, also unverzüglich und umfassend nach Erkennen der Schwierigkeiten, die Informationen über bestehende Probleme geben muss. Auch evtl. schon geplante Maßnahmen sind der SBV im Detail mitzuteilen. Ein Kündigungsverfahren darf noch nicht eingeleitet sein. Nur dann kann die Schwerbehindertenvertretung den Fall beurteilen und ggf. eigene Vorstellungen in das Verfahren einbringen. Das schließt Gespräche mit der betroffenen Person ein.

Dabei sollen alle Möglichkeiten der Unterstützung und Hilfen erörtert werden. Ist solch ein Verfahren erst eingeleitet, kann dies u. U. einige Zeit in Anspruch nehmen. Aber es geht möglicherweise um den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen und dabei muss Sorgfalt vor Schnelligkeit Priorität haben. Der Arbeitgeber muss allen zur Verfügung stehenden internen und externen Sachverstand nutzen.

Letztlich muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung anhören und deren Argumente und Lösungsvorschläge ernsthaft prüfen. Jedoch sind deren Vorschläge nicht bindend und der Arbeitgeber entscheidet. Wenn der Arbeitgeber einen beschäftigungsgefährdenden Sachverhalt erkannt hat, aber die SBV nicht einschaltet und erwägt er arbeitsrechtliche Schritte, so kann die SBV die Aussetzung der Maßnahme nach § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX verlangen.

Unterlässt der Arbeitgeber das Verfahren oder schöpft er nicht alle ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aus, wird er in einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren, das die betroffene Person vor dem Arbeitsgericht anstrengt, Schwierigkeiten bei der Darlegung der Kündigungsgründe haben.

Die SBV und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs.2 SGB IX hat der Arbeitgeber durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Hierbei klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der SBV mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder

Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Der Arbeitgeber ist zunächst in der Art und Weise der Durchführung eines BEM frei. Es gibt keine Vorschrift, wie der Ablauf detailliert auszusehen hat. Insofern ist es umso wichtiger, dass die Interessenvertretungen gemeinsam mit der SBV Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum BEM verhandeln und abschließen.

Krankenrückkehrgespräche, Fehlzeitengespräche oder sogenannte Fürsorgegespräche stellen kein BEM dar! Im Gegenteil kann man davon ausgehen, dass solche Gespräche in vielen Fällen nur der Disziplinierung von Beschäftigten dienen sollen. Ein BEM-Verfahren hat immer einige Mindestanforderungen zu erfüllen, an die sich der Arbeitgeber auch halten muss, wenn es keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung gibt.



„Unternehmen vergeben eine Chance, wenn sie BEM nicht nutzen!“

Dr. Edlyn Höller, DGUV

Nicht in jedem Falle muss auf sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit ein BEM folgen. Gab es z. B. einen Beinbruch, dazu einen saisonalen, grippalen Infekt, sind sechs Wochen im Jahr schnell erreicht, erfordern aber meist keine weiteren Maßnahmen. Genauer hinschauen muss man z. B., wenn sich viele Kurzerkrankungen summieren. Hier können durchaus

ernstere Ursachen vorhanden sein, denen man durch ein strukturiertes BEM-Verfahren abhelfen kann.

Zunächst ist die betroffene Person auf die Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Beschäftigte können jederzeit eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Eine Mitwirkungspflicht der betroffenen Person besteht nicht – jedoch soll sie, wenn sie der Durchführung eines BEM zugestimmt hat, aktiv am dialogischen Prozess teilnehmen.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht oder noch nicht zugestimmt, darf der Arbeitgeber nicht tätig werden. Gibt es eine Ablehnung des BEM-Verfahrens, kann sich dies jedoch u. U. in einem Kündigungsschutzverfahren negativ auswirken. Sind in einem Erstgespräch die grundsätzlichen Fragen geklärt und die Zustimmung der betroffenen Person liegt vor, kann der Ablauf besprochen und auch entschieden werden, ob Betriebsarzt oder auch andere externe Stellen hinzugezogen werden sollen. Erst nach dieser grundsätzlichen Klärung darf der Arbeitgeber tätig werden.

Ist ein schwerbehinderter Mensch betroffen, wird die SBV hinzugezogen. In allen anderen Fällen sollte die Schwerbehindertenvertretung mitarbeiten können, dies allerdings nicht in dieser SBV-Funktion, sondern mit der Expertise in Fragen der behinderungsgerechten Beschäftigung, denn es ist davon auszugehen, dass Menschen nach langen Krankheitsverläufen von Behinderung bedroht sind.

Eine strukturierte und für alle Beteiligten verbindliche Vorgehensweise hilft, die Beschäftigung zu sichern. Ein Maßnahmenplan sollte sehr detailliert besprochen und vereinbart werden. Er kann Veränderungen des Arbeitsplatzes, Änderungen in der Arbeitsorganisation, Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote für die individuelle Gesundheit beinhalten. Alles ist denkbar, auch die Vorschläge und Ideen der Betroffenen müssen beachtet werden. Eine zeitliche Begrenzung für das BEM gibt es nicht. Treten neue Sachverhalte ans Licht, ist auch neu darüber zu beraten.

Es spricht auch nichts dagegen, nach gewisser Zeit ein neues BEM einzuleiten. Sind die vereinbarten Maßnahmen abgeschlossen, wird in gemeinsamer Beratung eine Bewertung vorgenommen.

- Waren die Maßnahmen passgenau auf die betroffene Person zugeschnitten?
- Haben die Maßnahmen den gewünschten Erfolg gebracht?
- Muss ggf. nachjustiert werden?
- Kann das BEM an diesem Punkt beendet werden oder sind weitere Schritte notwendig?

Wenn es keine betrieblichen Gestaltungsregeln über das BEM (am Besten in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gibt) müssen die Verfahrensfragen gemeinsam von den Beteiligten in jedem Einzelfall vereinbart werden. Allein dies zeigt, dass es auch im Interesse des Arbeitgebers sein sollte, gemeinsam mit den Interessenvertretungen Verfahrensregeln auszuarbeiten und zu vereinbaren.

Solch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung beinhaltet vom 1. Musteranschreiben über die Zusammensetzung des BEM-Teams, die Datenschutzerklärung bis zur Art der Protokollführung und die Möglichkeiten der betrieblichen und außerbetrieblichen Umsetzung von Präventionsmaßnahmen alle Detailschritte eines BEM.

Eine Vereinbarung verbessert auch die Akzeptanz in Betrieben und Dienststellen, da häufig die Ansicht vertreten wird, dass ein BEM die Möglichkeiten des Arbeitgebers eine Kündigung durchzusetzen, verbessert. Dem ist deutlich zu widersprechen, denn gerade die Transparenz der Verfahrensstruktur und die intensive Überwachung durch die Interessenvertretungen stärken die Position der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Ein BEM-Verfahren stellt einen geschützten Raum zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit dar. Gut geführte BEM-Verfahren können in vielen Fällen eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit sichern.

Die vorstehenden Erläuterungen machen deutlich, dass ein geordnetes BEM-Verfahren Fachwissen erfordert. Die beste Gelegenheit, dieses Fachwissen zu erlangen oder zu erweitern bieten gewerkschaftliche Seminare zum Thema. Es können Seminare sein, die eine Einführung in die Bestandteile und Abläufe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements bieten oder aber Seminare für Interessenvertretungen, die vor dem Abschluss einer Vereinbarung zum BEM stehen und ihre Entwürfe überprüfen wollen.

Genauso wichtig ist eine stete Bewertung neuer arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse durch die Interessenvertretungen und ob wegen derer die vereinbarten Regelungen neu bewertet und ggf. nachgebessert werden müssen.

Schutz der Vertrauensperson und Stellvertreter*innen, sowie Benachteiligungsverbot

Schwerbehindertenvertreter*innen sollen ihr Amt neutral, frei von Weisungen und unabhängig ausüben können. Deshalb gibt es den besonderen Kündigungsschutz, der dem von Betriebs- und Personalräten entspricht (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Er gilt für die gesamte Amtszeit und zusätzlich für ein Jahr danach, wobei eine ordentliche Kündigung in dieser Zeit grundsätzlich ausgeschlossen ist. Für Stellvertreter*innen besteht der Schutz nur während der Vertretung und ein Jahr danach. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung wird davon nicht erfasst.

Während ihrer Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit ist eine ordentliche Kündigung der Vertrauensperson durch den Arbeitgeber unzulässig. Eine dennoch ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Ausnahmen von diesem Verbot gibt es nur für den Fall der Stilllegung des Betriebs oder der Abteilung in der die Vertrauensperson beschäftigt ist (§ 15 Abs. 4 und 5 KSchG). Für Vertrauenspersonen und ihren Stellvertreter*innen gilt ein Benachteiligungsverbot. Sie dürfen aufgrund ihres Amtes nicht benachteiligt werden. Dies liegt vor, wenn „ihm/ihr“

objektiv im Vergleich mit einer anderen Person in einer vergleichbaren Situation ohne das Amt der Schwerbehindertenvertretung ein dienstlicher oder privater Nachteil zugefügt oder eine Leistung vorenthalten wird. Hier greifen die Regelungen des SGB IX, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) sowie der Personalvertretungsgesetze (PersVG).

Welchen Schulungsanspruch habe ich? Wer trägt die Kosten?

Das Sozialgesetzbuch IX sichert im § 179 Abs. 4 Satz 3 der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer*innen ein Recht auf Schulungen. Für diese Veranstaltungen werden sie von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Voraussetzung hierfür ist, dass die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse für die Arbeit der SBV erforderlich sind.

Der/die erste Stellvertreter*in hat das gleiche Recht zur Teilnahme an Fortbildungen wie die Vertrauensperson. Laut § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Auch die weiteren Stellvertreter*innen haben einen eigenen gesetzlichen Schulungsanspruch, wenn sie entsprechend § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX zur Wahrnehmung von Aufgaben der SBV herangezogen werden.

Die gesamten Kosten trägt der Arbeitgeber – also Seminarkosten und ggf. Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Was sind nun erforderliche Kenntnisse, die eine SBV für die

Ausübung des Amtes benötigt? Natürlich sind dies zunächst Kenntnisse über das Sozialgesetzbuch IX. Aber auch Grundkenntnisse des Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts sind zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich. Darüber hinaus sind es auch arbeitsmedizinische, technische und betriebswirtschaftliche Bereiche, die insbesondere für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung unbedingt notwendig sind. Das schließt Seminare, über die jeweilige Grundkenntnisse, wie auch Aufbau- oder Schwerpunktseminare ein. Schließlich geht es um nichts weniger, als um die Erfüllung der per Gesetz übertragenen Aufgaben.



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

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

Grundsätzlich hat die SBV einen Beurteilungsspielraum bei der Erforderlichkeit von Weiterbildungen. Es muss keinen konkreten Anlass für den Besuch von Schulungen geben. Die SBV benötigt ein breites Wissensspektrum, da sie durch die Vertrauensperson und die Stellvertreter*innen kein Gremium wie der Personal-, Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung darstellt, in denen Spezialgebiete von verschiedenen Mitgliedern dieser Interessenvertretungen abgedeckt werden können.

Gerade im Bereich der Prävention, also dem Erhalt und der Sicherung der beruflichen Teilhabe, sind es Themen wie der Kündigungsschutz, die Arbeitsplatzgestaltung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die betriebliche Gesundheitsfürsorge, in denen die SBV besondere Kenntnisse benötigt. Die Vertrauensperson ist in ihrer Entscheidung im Rahmen des § 179 Abs. 4 SGB IX frei und entscheidet selbst über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen für sich und in Absprache mit ihren Stellvertreter*innen.

Natürlich muss die Vertrauensperson den Arbeitgeber rechtzeitig vor der jeweils geplanten Maßnahme unterrichten, damit dieser die Möglichkeit hat, sich auf die Abwesenheit der Person vorbereiten zu können. Je frühzeitiger die Unterrichtung, desto weniger kann der Arbeitgeber betriebliche Erfordernisse als Ablehnungsgrund anführen. Der Beschluss für den Besuch einer Bildungsveranstaltung ist dem Arbeitgeber schriftlich mit Themenplan, Zeitpunkt, Ort, und Kosten mitzuteilen. Ist dies geschehen, kann eine Anmeldung beim Bildungsträger erfolgen.

Es empfiehlt sich, eine systematische Planung der Bildungsmaßnahmen für die Vertrauensperson und die Stellvertreter*innen vorzunehmen. Das schließt nicht aus, dass für aktuelle Anlässe weitere Schulungen notwendig sein können.

Zusammenarbeit von SBV und ver.di

Gewerkschaften sorgen für bessere Arbeits- und Tarifbedingungen. ver.di ist DIE Tarifpartei im Öffentlichen Dienst und auch zuständig für Beschäftigte in den verschiedensten dienstleistungs- und dienstleistungsnahen Bereichen, darunter Verwaltung, Bildung, Gesundheitswesen, Post, Logistik und vielen anderen Berufen.

ver.di setzt sich ein für höhere soziale Sicherheit und menschenwürdige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. ver.di vertritt die Interessen von Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern und bietet rechtliche und beratende Unterstützung. ver.di engagiert sich auch für die Grundrechte im Betrieb, für Mitbestimmung, für Gleichberechtigung und Anerkennung.

Die Satzung sagt aus, dass die politische Arbeit von ver.di explizit die Vertretung von Menschen mit Behinderungen und von Menschen, die von Behinderung bedroht sind, umfasst. ver.di setzt sich ein für eine Weiterentwicklung des Behindertenrechts. ver.di vertritt die Interessen der Betroffenen auf allen Ebenen. Teilhabe- und Behindertenpolitik ist also Teil der gewerkschaftlichen Arbeit.

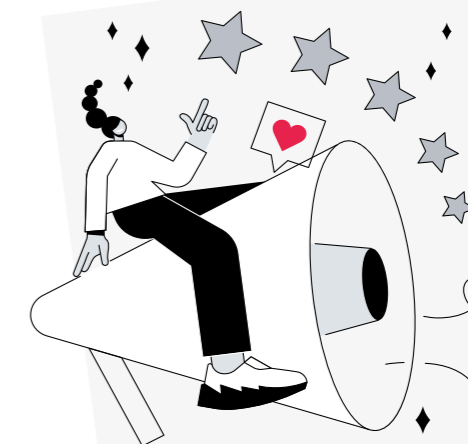
Schwerbehindertenvertretungen und von Behinderung betroffene ver.di-Mitglieder können sich in den jeweiligen Landesarbeitskreisen Behinderten- und Teilhabepolitik organisieren. Die Landesarbeitskreise entsenden Mitglieder in den Bundesarbeitskreis. Die Arbeit der eh-

renamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen ist sehr wichtig, weil niemand die Situation von Betroffenen besser kennt.

In Niedersachsen/Bremen gibt es auch einen aktiven Landesarbeitskreis Behinderten- und Teilhabepolitik, in dem sich Schwerbehindertenvertretungen zusammenfinden, um sich gegenseitig durch Rat und Tat zu unterstützen, aber auch in den politischen Raum hinein zu wirken.

Dieses Prinzip ist nicht nur auf der Ebene von Tarifverhandlungen wichtig, sondern auch im täglichen Umgang mit der Situation von Menschen mit Behinderung im Betrieb und in der Dienststelle.

Eine Gewerkschaft ist umso stärker, je mehr sich ehrenamtlich Kolleginnen und Kollegen gemeinsam für eine Sache einsetzen.



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



Mein Qualifizierungsweg als Vertrauensperson

Einstieg für alle neugewählten Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten (SBV) ist **SBV 1** „Die Pflichtquote allein reicht nicht!“. Dies ist die Grundlage für weitere Schulungen, die nach Interesse und Aufgabe bzw. aktuellen Themen frei gewählt werden können auf der Grundlage von § 179 Abs. 4 und 8 SGB IX. Hierzu finden sich in diesem Programm zahlreiche Hinweise.

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

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

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



Foto: freepik@MajorLemus

Impressum:

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



0511 12400-400



sbv@bw-verdi.de

Stand: 01/2026 // Layout: pminteractive.de



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