

Die Schwerbehindertenvertretung



Interessenvertretung mit spezieller Ausrichtung

➔ Um die Bedarfe behinderter Beschäftigter sichtbar zu machen und eine bessere Teilhabe gegenüber der Arbeitgeberseite zu sichern, gibt es Schwerbehindertenvertretungen.

Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) wahrt die besonderen Interessen der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten: In der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst sowie auch im kirchlichen Bereich. Die SBV wird auch Vertrauensperson genannt und muss selbst nicht behindert sein.

Die Wahl, Aufgaben und Befugnisse der SBV sind im Wesentlichen in den §§ 177, 178 und 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch geregelt. Auch im kirchlichen Bereich werden diese oder vergleichbare Bestimmungen angewendet.

Die SBV ist eine unabhängige Interessenvertretung und der Ansprechpartner für alle Beschäftigten, die über eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung verfügen. Schwerbehindert bedeutet einen Grad der Behinderung von mindestens 50. Bei einem niedrigeren Grad der Behinderung von mindestens 30 kann eine Gleichstellung erfolgen.

Wann wird die SBV gewählt?

Die SBV ist turnusmäßig im Vierjahresrhythmus in allen Betrieben, Dienststellen oder Einrichtungen zu wählen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte und/oder gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden. Der Zeitraum der regulären Wahl ist vom 1. Oktober bis 30. November, wobei das Zeitfenster im kirchlichen Bereich abweichen kann. In bestimmten Fällen kann die SBV-Wahl auch außerhalb dieses Turnus stattfinden. Gewählt wird im vereinfachten oder förmlichen Wahlverfahren, im kirchlichen Bereich teilweise im Briefwahlverfahren. Neben der Vertrauensperson soll mindestens eine Stellvertretung gewählt werden.



Wie ist die Vertrauensperson geschützt?

Die persönliche Rechtsstellung einer Vertrauensperson entspricht der eines ehrenamtlichen Mitglieds des Betriebs- oder Personalrats bzw. der Mitarbeitervertretung.

Um die Unabhängigkeit der Amtsführung zu gewährleisten, darf sie in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden und deswegen auch keine Nachteile erleiden. Ebenso verboten ist eine Begünstigung wegen des Amtes.

Während ihrer Amtszeit und auch im Anschluss für die Dauer eines Jahres genießt sie besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass nur eine außerordentliche Kündigung zulässig ist. Die Kündigung von Amtsträgern bedarf außerdem der Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats bzw. der Mitarbeitervertretung.

Was macht eine Vertrauensperson?

Die Kernaufgabe der SBV ist die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, wobei sie deren Interessen vertritt und ihnen beratend und helfend zur Seite steht. Daraus ergeben sich vielfältige konkrete Aufgaben, wie zum Beispiel:

- ▶ Die Vertrauensperson achtet darauf, dass die zugunsten dieser Beschäftigten geltenden Bestimmungen von der Arbeitgeberseite eingehalten werden.
- ▶ Sie ist über alle Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Menschen als Gruppe betreffen, zu informieren und vor einer Entscheidung anzuhören. Das betrifft vor allem personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen. Eine ohne korrekte Beteiligung der SBV ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- ▶ Die Vertrauensperson kann darüber hinaus auch selbst initiativ werden und Maßnahmen, die einem einzelnen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen als Gruppe dienen, bei den zuständigen Stellen beantragen.
- ▶ Eine Inklusionsvereinbarung, welche die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen genauer regelt, ist mit der SBV zu verhandeln und abzuschließen.

- ▶ Die Vertrauensperson nimmt an dem Präventionsverfahren und, sollten schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sein, auch an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) teil.
- ▶ Sie darf ebenso an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats bzw. der Mitarbeitervertretung teilnehmen.
- ▶ Als Anlaufstelle für die Anregungen und Beschwerden der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten verhandelt die SBV außerdem mit der Arbeitgeberseite, um auf die Erledigung berechtigter Anliegen hinzuwirken.
- ▶ Sie unterstützt die Beschäftigten auch bei der Feststellung einer Behinderung bzw. der Gleichstellung.

Wie arbeitet eine Vertrauensperson?

Die Arbeit der SBV findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Hierfür ist sie in erforderlichem Umfang von der Arbeitsleistung ohne Minderung des Entgelts zu befreien. Wie viel Zeit für die SBV-Arbeit am Ende anfällt, hängt vor allem von den anstehenden SBV-Aufgaben aber auch vom persönlichen Engagement ab.

Freiwillige Vereinbarungen über feste Freistellungszeiträume sind zulässig. Ab einer Anzahl von 100 beschäftigten Schwerbehinderten oder Gleichgestellten im Betrieb kann die Vertrauensperson auf ihren Wunsch hin auch dauerhaft freigestellt werden.

Woher erhält die SBV ihr Wissen?

Die Vertrauensperson und deren Stellvertreterinnen und -stellvertreter sind berechtigt, sich schulen zu lassen, um die für die SBV-Arbeit erforderlichen Kenntnisse zu erwerben. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt grundsätzlich die Arbeitgeberseite. Gleiches gilt für die notwendigen Arbeitsmittel und -ressourcen, wie zum Beispiel Gesetzesliteratur, Fachzeitschriften oder eine Bürokraft.

Warum soll ich als SBV aktiv sein?

Im Betrieb, in der Dienststelle oder der Einrichtung ist die SBV als eigenständige Institution ein wichtiger Akteur mit abwechslungsreichen Tätigkeitsfeldern. Dazu zählen insbesondere:

- ▶ Die Möglichkeit, sich auf direktem Weg gegenüber der Arbeitgeberseite für die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen einzusetzen, auf Entscheidungen Einfluss zu nehmen und an der Lösung interner Fragen mitzuwirken.
- ▶ Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat bzw. der Mitarbeitervertretung, um sich gemeinsam für die Belange schwerbehinderter Menschen stark zu machen.
- ▶ Die Beratung und Unterstützung der ratsuchenden Beschäftigten als elementare Aufgaben der SBV.
- ▶ Die Kooperation mit externen Stellen, etwa dem Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst, Betriebsärztinnen und -ärzten oder der Agentur für Arbeit sowie Gewerkschaften.

Engagierte SBV-Arbeit kann einiges bewirken!

Was kann die Arbeitnehmerkammer für Vertrauenspersonen tun?

Wir, die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen, beraten und unterstützen Sie gerne hinsichtlich aller Themen, die im Zusammenhang mit einer SBV und deren Arbeit auftreten:

- ▶ Dies beginnt mit der Gründung einer SBV und reicht bis zur Begleitung komplexer Verhandlungsprozesse, wie etwa dem Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Eine gerichtliche Vertretung ist allerdings nicht möglich.
- ▶ Unser Team ist außerdem auf bestimmte – für die Interessenvertretungen besonders relevante – Handlungsfelder spezialisiert. Hierzu gehören unter anderem die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (inklusive des BEM-Verfahrens) und das Coaching von Gremiumsmitgliedern.
- ▶ Unter unseren Juristinnen und Juristen gibt es zudem SBV-Expertinnen und -Experten, die einer Vertrauensperson in rechtlichen Fragestellungen mit Rat und Tat zur Seite stehen – sei es in einem persönlichen Termin oder in der extra für Interessenvertretungen eingerichteten telefonischen Hotline.



Alle Infoblätter
zum Download unter
→ [arbeitnehmerkammer.de/
downloads](https://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-938/-957/-961 in Bremen
☎ 0471.9 22 35-22/-24/-31 in Bremerhaven
✉ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-959

Autor: Daniel Staack
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Wellmann, Bremen

Stand: September 2022



Arbeitnehmerkammer
Bremen