

FAQs rund um die Haftung der SBV

1. Kann ich persönlich für mein Handeln als Schwerbehindertenvertretung in Haftung genommen werden?

Eine persönliche Haftung ist theoretisch vorstellbar. Wenn Sie einige Grundsätze bei der SBV-Arbeit beachten, wird dieser Fall in der Praxis nicht eintreten.

Die SBV hat als Organ der Arbeitnehmervertretung die gleiche Stellung wie Betriebs- oder Personalräte (**§ 179 Abs. 3 S. 1 SGB IX**). Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu Haftungsfragen gelten daher auch für Sie als Vertrauensperson.

2. Muss ich die Kosten für Sachmittel oder Schulungen selbst bezahlen?

Als SBV dürfen Sie im Rahmen Ihrer Amtstätigkeit grundsätzlich die **erforderlichen Sachmittel, Schulungen und Dienstleistungen** (z. B. durch Rechtsanwälte) anschaffen bzw. beauftragen. Sie haben gegenüber dem Arbeitgeber einen Freistellungsanspruch (§ 257 BGB) bzw. Kostenerstattungsanspruch (§ 670 BGB). Denn der Arbeitgeber muss die durch die Tätigkeit der SBV entstehenden Kosten tragen (§ 179 Abs. 8 S. 1 SGB IX). Was bedeutet jedoch „erforderlich“ in diesem Zusammenhang? Für die **Erforderlichkeit** müssen Sie den Grundsatz der **Verhältnismäßigkeit** beachten. Kosten sind erforderlich, wenn

- sie im Rahmen der Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabe der SBV entstanden sind,
- die kostenverursachende Maßnahme geeignet ist, die wahrgenommene gesetzliche Aufgabe zu fördern,
- es keine ebenso wirksame kostengünstigere Möglichkeit der Aufgabenwahrnehmung gibt und
- in einer abwägenden Gesamtbetrachtung sowohl das mit der Maßnahme verfolgte Ziel als auch der damit verbundene Aufwand noch als verhältnismäßig angesehen werden können.

Wichtig!

Muss der Arbeitgeber die Kosten im Einzelfall mangels Erforderlichkeit nicht übernehmen, so haften Sie als Vertrauensperson persönlich für die von Ihnen verursachten Kosten.

3. Ich bin mit der Entscheidung meines Arbeitgebers im Zusammenhang mit meiner SBV-Tätigkeit nicht einverstanden und möchte einen Rechtsanwalt mit der Klärung des Sachverhalts beauftragen. Muss ich diese Kosten selbst übernehmen?

Der Arbeitgeber muss Sie als SBV von den Rechtsanwaltskosten (gemäß **§ 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX**) nach denselben Grundsätzen freistellen, wie sie für Personalräte (nach § 46 BPersVG bzw. nach den jeweiligen länderrechtlichen Regelungen) und für Betriebsräte (nach § 40 BetrVG) gelten. Ein Freistellungsanspruch scheidet allerdings dann aus, wenn die Beauftragung des Anwalts zur Rechtsverfolgung

- **offensichtlich aussichtslos** ist, weil die Rechtslage unzweifelhaft ist und das eingeleitete Beschlussverfahren zu einem Unterliegen der Arbeitnehmervertretung führen muss, oder
- **mutwillig** ist, weil das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird.

Wichtig!

In diesen Fällen haften Sie als Vertrauensperson persönlich für die entstandenen Rechtsanwaltskosten. Für die Frage der Erforderlichkeit ist der **Zeitpunkt der Beauftragung** maßgebend (zum Betriebsrat vgl. BAG, Beschluss vom 18.3.2015 – 7 ABR 4/13).

SBV-Tipp

Angesichts des Haftungsrisikos der SBV empfehlen wir Ihnen dringend, vor der endgültigen Beauftragung eines Rechtsanwalts dem Arbeitgeber diese Absicht mitzuteilen. Damit geben Sie ihm Gelegenheit zu einer kostengünstigen Abhilfe.

4. Kann ich in meinem SBV-Amt für einen Verstoß nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) haftbar gemacht werden?

Nach Auffassung des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg kann die SBV nicht Adressatin von datenschutzrechtlichen Sanktionen durch die Behörden sein. Adressat möglicher Sanktionen ist vielmehr grundsätzlich **der Arbeitgeber als Verantwortlicher** im Sinne der DSGVO. Ausgenommen sind hiervon **vorsätzliche Verstöße** im Sinne sog. „Mitarbeiterexzesse“ durch die SBV. An derartige Verstöße werden jedoch stets so hohe Anforderungen gestellt, dass eine Haftung der Vertrauensperson regelmäßig nicht in Betracht kommen wird.

5. Kann ich bei einem Verstoß gegen §179 Abs. 7 SGB IX für mein Handeln persönlich haftbar gemacht werden?

Als SBV haben Sie die Pflicht, von Amts wegen bekannt gewordene Geheimnisse nicht zu offenbaren – insbesondere wenn diese zum persönlichen Lebensbereich von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen gehören. Gleiches gilt für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers. Diese Pflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Ausnahmen bestehen lediglich

- gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern und
- in der Zusammenarbeit mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und den Stufenvertretungen.

Eine weitere Ausnahme gilt, wenn von den betroffenen Menschen eine Gefahr für Leib und Leben ausgeht, und zwar für sich selbst (geäußerte Suizidabsicht) oder für andere (Androhung von Gewalttaten). Keine Geheimhaltungspflicht besteht zudem, wenn die betroffene Person in die Offenbarung eingewilligt hat.

Wichtig!

Verstöße gegen die Geheimhaltungspflicht können einerseits strafrechtliche Konsequenzen – bis hin zu einer Freiheitsstrafe – für das handelnde Mitglied der SBV nach sich ziehen (**§ 237a und § 237b SGB IX**). Die Delikte werden nur auf Antrag der Verletzten verfolgt.

Andererseits macht sich das handelnde Mitglied der SBV bei fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstößen **schadensersatzpflichtig** gegenüber dem Beschäftigten, dessen Daten offenbart wurden, beziehungsweise dem Arbeitgeber. Denn die Regelung des § 179 Abs. 7 SGB IX stellt ein Schutzgesetz im Sinne des **§ 823 Abs. 2 BGB** dar und löst somit eine zivilrechtliche Haftung aus, ohne dass es zu einem Strafverfahren gekommen sein muss (vgl. Dau/Düwell/Joussen/Luik, Sozialgesetzbuch IX, 6. Aufl., 2022, Rdnr. 12 zu § 237a und § 237b SGB IX).

6. Als SBV berate ich regelmäßig meine Kollegen zu rechtlichen Angelegenheiten, ohne die entsprechende „Ausbildung“ zu haben. Kann ich für eine Falschberatung haftbar gemacht werden?

Eine Ihrer Hauptaufgaben als Vertrauenspersonen besteht darin, den schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen als Interessenvertretung „beratend und helfend zur Seite zu stehen“ (**§ 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX**). Diese Regelung gilt ausdrücklich nur für die Erörterung von Rechtsfragen, welche die Beschäftigten „berühren“, und soweit ein Zusammenhang mit Ihren Aufgaben als SBV besteht. Die Behandlung der Rechtsfragen soll sich dabei auf eine Art „**Erste Hilfe**“ beschränken.

Hinsichtlich Ihrer Haftung als Vertrauensperson für eine fehlerhafte Beratung gelten die gleichen Grundsätze wie für die Mitglieder der Interessenvertretungen nach § 179 Abs. 3 S. 1 SGB IX. Sie haften nur im Falle einer sog. **unerlaubten Handlung nach §§ 823 ff. BGB** persönlich für Auskünfte, die Sie in Ihren Sprechstunden erteilen. Eine Haftung für **Vermögensschäden** des beratenen Kollegen kommt damit allenfalls in den engen Grenzen einer nach **§ 826 BGB** gegebenen sog. **vorsätzlich sittenwidrigen Schädigung** in Betracht (vgl. Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 31. Auflage, Rdnr. 34 zu § 39 BetrVG).

Das bedeutet: Wenn Sie sich als SBV bei Ihrer Auskunftserteilung innerhalb des oben genannten Rahmens halten, so ist das Haftungsrisiko bei unzutreffenden oder unzureichenden Auskünften eher gering.

Wichtig!

Rechtsauskünfte, die nicht den schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten selbst, sondern einen Familienangehörigen betreffen, sind vom Aufgabengebiet einer SBV nicht erfasst. Gleiches gilt für Fragen, die weder einen Bezug zum Beschäftigungsverhältnis noch zur Behinderung haben. Die zulässige Rechtsberatung durch die SBV ist schließlich auch in ihrer „Tiefe“ begrenzt.

7. Wenn ich das persönliche Haftungsrisiko geringhalten möchte, was soll ich grundsätzlich bei meiner SBV-Tätigkeit beachten?

Um Ihre Haftungsrisiken als SBV zu minimieren, sollten Sie die ratsuchenden Kollegen für weitergehende Rechtsinformationen und Hilfe stets an die zuständigen Integrationsämter, den gewerkschaftlichen Rechtsschutz, die Behindertenverbände, z. B. den VdK oder den SozVD, bzw. an die Rechtsanwaltschaft verweisen. Darüber hinaus sollten Sie regelmäßig auf das kostenlose Beratungsangebot der bundesweit vertretenen sog. ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) hinweisen.

SBV-Tipp

Lassen Sie sich bei Ihrer Arbeit von den Grundsätzen „**weniger ist mehr**“ und „**wer viel macht, kann viel falsch machen**“ leiten und schalten Sie frühzeitig externe Partner ein!

Haftungsausschluss

Diese Unterlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Auch kann die Einschätzung der Rechtslage seitens eines Richters im Streitfall von der hier eingenommenen Sichtweise abweichen. Wir bitten daher um Verständnis, dass die Verfasser bzw. das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben und deren Folgen übernehmen kann.

copyright ifb

