

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Schwerbehindertenvertretung

Gut, dass es sie gibt! Von einer SBV im Betrieb profitieren alle

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist im Betrieb oder in der Dienststelle das Organ, das die Interessen aller schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer vertritt. Hier erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aufgaben, Rechte und Pflichten der SBV sowie der Gesamt- und Konzern-SBV.



Gisela Scholz | ifb

ifb-Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 27.2.2024

Lesezeit: 03:15 min



Die Wahl und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV wird in Betrieben gewählt, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer (§ 177 Abs. 1 SGB IX, § 151 Abs. 3 SGB IX) nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Die gewählte Vertrauensperson muss dabei selbst nicht (schwer-)behindert oder gleichgestellt sein.

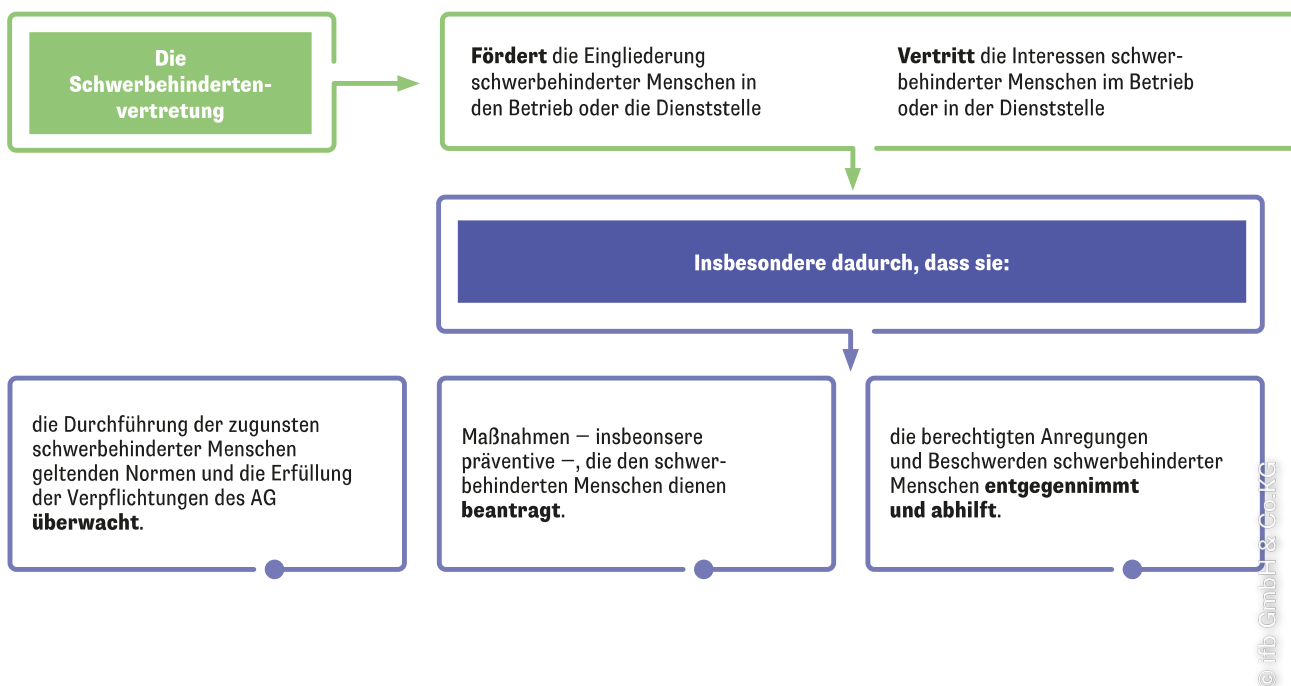
Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung erfolgt nach der Wahlordnung (SchwbVWO). Die Amtszeit beträgt vier Jahre und beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf.

Damit die Interessenvertretung lückenlos erfolgen kann – auch bei Urlaub oder Krankheit der Vertrauensperson – muss wenigstens ein stellvertretendes SBV-Mitglied gewählt werden. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt der mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Stellvertreter für den Rest der Amtszeit nach.

Die Aufgaben der SBV sind in § 178 SGB IX geregelt: Sie fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Zu Ihren Kernaufgaben gehören:

- die Überwachung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach §§ 154, 155 und §§ 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen,
- die Beantragung von (insbesondere auch präventiven) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Arbeitnehmern dienen,
- die Entgegennahme von Anregungen sowie Beschwerden von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen,
- die Unterstützung der Beschäftigten bei der Antragsstellung auf Feststellung einer (Schwer-)Behinderung bzw. einer Gleichstellung.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung



Mitwirkungs- und Teilnahmerechte der Schwerbehindertenvertretung

Um ihren Aufgaben gerecht zu werden, besitzt die Schwerbehindertenvertretung umfassende Informations-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte (§ 178 Abs.2 SGB IX). Der Arbeitgeber muss die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen bzw. die schwerbehinderten Arbeitnehmer als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Er muss ihr seinen getroffenen Beschluss unverzüglich mitteilen. Wird die Schwerbehindertenvertretung – entgegen der Anhörungspflicht – bei einer Entscheidung nicht beteiligt, kann sie verlangen, dass diese für die Dauer von einer Woche ausgesetzt und die Beteiligung nachgeholt wird. Ist die Entscheidung bereits vollzogen oder durchgeführt worden, bleibt die fehlende Anhörung der Schwerbehindertenvertretung allerdings folgenlos. Eine Personalmaßnahme wird durch die fehlende Anhörung nicht unwirksam. Eine Ausnahme ist die Kündigung.

Teilnahmerechte der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen (z.B. Ausschuss für Arbeitssicherheit) beratend teilzunehmen – unabhängig davon, ob die zu besprechenden Themen die Belange der behinderten Kollegen betreffen oder nicht. Dementsprechend muss der Betriebsrat die Vertrauensperson zu allen Terminen unter Beifügung der Tagesordnung einladen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Möglichkeit, zu beantragen, dass Angelegenheiten, die bestimmte Einzelpersonen mit Schwerbehinderung oder schwerbehinderte Arbeitnehmer als Gruppe besonders betreffen, bei der nächsten Sitzung auf die Tagesordnung gesetzt werden (gemäß § 178 Abs. 4 SGB IX).

Auch zu den Monatsgesprächen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat muss die SBV hinzugezogen werden.

Im Fokus der Öffentlichkeitsarbeit: Die Schwerbehindertenversammlung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einmal im Kalenderjahr – und bei Bedarf auch wiederholt – eine Versammlung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen im Betrieb durchzuführen (§ 178 Abs.6 SGB IX). Auf dieser informiert sie die Beschäftigten umfassend über ihre Arbeit sowie über relevante Entscheidungen und Entwicklungen.

Darüber hinaus hat die Vertrauensperson das Recht, bei Betriebsversammlungen das Wort zu ergreifen.

Rechtliche Stellung der Vertrauensperson

Die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauensperson richten sich nach § 179 SGB IX: Ihr Amt ist ein Ehrenamt, in dessen Ausübung sie nicht behindert werden darf. Wegen ihres Amtes darf die SBV weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Hieraus folgt, dass sie während ihrer Amtszeit die gleiche Förderung erfahren muss, wie es bei einem vergleichbaren Arbeitnehmer der Fall ist bzw. sein würde.

Die Vertrauensperson unterliegt der Schweigepflicht. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt. Sie wird von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Schwerbehindertenvertretung angeboten werden.

Schwerbehindertenvertreter sollen ihr Amt neutral, frei von Weisungen und unabhängig ausüben können. Deshalb hat die SBV den gleichen Kündigungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX i. V. m. § 15 KSchG). 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.



Wichtig: Allerdings erstreckt sich dieser Schutz ausschließlich auf Kündigungen seitens des Arbeitgebers. Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Ablaufs einer Befristung oder durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags fällt nicht darunter. Wenn die Vertrauensperson selbst schwerbehindert ist, kommt zusätzlich zum Kündigungsschutz, der sich aus ihrer Rolle als Schwerbehindertenvertretung ergibt, noch der spezielle Kündigungsschutz als schwerbehinderter Mensch gemäß den §§ 168 ff. des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) hinzu.

Anspruch auf Freistellung von der Arbeit

Die SBV muss von der Arbeit freigestellt werden, soweit es erforderlich ist, um ihre Aufgaben als Vertrauensperson wahrzunehmen. Wenn in einem Betrieb regelmäßig wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind, muss der Arbeitgeber die Vertrauensperson auf ihren Wunsch hin laut § 179 Abs. 4 SGB IX komplett von der Arbeit freistellen. Weitergehende Vereinbarungen sind zulässig. Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden. Nach der Beendigung ihrer Freistellung muss der Arbeitgeber ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen.

Kostentragungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trägt sämtliche Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehen. Hierzu zählen vor allem Ausgaben für die Ausstattung des Büros, Büromaterial, Gesetzestexte, Fachliteratur, Fachzeitschriften sowie die Teilnahme an notwendigen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Darunter fallen auch die Kosten für eine Bürokraft, soweit sie erforderlich ist. (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

Auf Konzernebene werden die Interessen gebündelt: Die Gesamt- und Konzern-SBV

In der Arbeitswelt werden maßgebliche und weitreichende Entscheidungen in der Regel auf Unternehmens- oder sogar Konzernebene getroffen. Um sicherzustellen, dass die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten auch in diesen höheren Ebenen effektiv vertreten werden, gibt es neben den lokalen Schwerbehindertenvertretungen in den einzelnen Betrieben auch übergeordnete Interessenvertretungen, genannt Stufenvertretungen: die Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen.

Zuständigkeit der Gesamt- und Konzern-SBV

Die Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen stehen nicht hierarchisch über den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, sondern existieren eigenständig. Grundsätzlich ist ihre Zuständigkeit auf die Angelegenheiten beschränkt, die ausschließlich auf ihrer jeweiligen Stufe geregelt werden können. Das bedeutet, dass die Stufenvertretungen in ihren eigenen Zuständigkeitsbereichen tätig werden dürfen, ohne die Befugnisse der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zu überschreiten.

Die Gesamt-SBV ist demnach zuständig für die Belange der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe des Arbeitgebers betreffen und die nicht von den örtlichen SBVs geregelt werden können.



Wichtig: Zudem vertritt die Gesamt-SBV auch die Interessen von schwerbehinderten Beschäftigten aus Betrieben, in denen keine örtliche SBV besteht bzw. nicht gewählt werden kann, weil die dazu erforderliche Zahl von fünf schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Arbeitnehmern nicht gegeben ist. Vergleichbares gilt für die Konzern-SBV bezüglich der Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamt-SBVs innerhalb ihrer Unternehmen behandelt werden können.

Die persönliche Rechtsstellung der Gesamt- und Konzern SBV

Die Rechte der Gesamt-/Konzern-SBV ergeben sich wie bei einer örtlichen SBV aus § 179 SGB IX, welcher über § 180 Abs. 7 SGB IX entsprechend auf die SBV-Stufenvertretungen anwendbar ist.

Von einer Schwerbehindertenvertretung im Betrieb profitieren alle

Die SBV sorgt dafür, dass behinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer das auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitsumfeld erhalten, um gute Arbeit leisten und so zum Unternehmenserfolg beitragen zu können. Und, traurige Realität: Schwere Erkrankungen wie Krebserkrankungen oder chronische Erkrankungen können im Laufe des Arbeitslebens jeden treffen. Gut, dass eine Vertrauensperson dann als Stütze an der Seite der Betroffenen steht!

Videos zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

