

Persönliche Rechte der SBV

Das steht Ihnen als Schwerbehindertenvertretung zu!

Damit Vertrauenspersonen erfolgreich arbeiten können, hat der Gesetzgeber der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und ihrer Stellvertretung umfangreiche Rechte eingeräumt. Diese sind in § 179 SGB IX aufgeführt. Auf diese Rechte kann sich die SBV berufen, wenn sie in der Ausübung ihres Amtes gehindert oder eingeschränkt wird. Von besonderer Bedeutung ist der Schulungsanspruch, der in Absatz 4 festgeschrieben ist!



Gisela Scholz | ifb
ifb-Bildungsreferentin und Juristin

Stand: 6.2.2024

Lesezeit: 02:45 min



Benachteiligungsverbot, Kündigungsschutz und Freistellung

Die Schwerbehindertenvertretung hat eine eigenständige Stellung im Betrieb bzw. der Dienststelle inne und führt ihre Amtstätigkeit frei von Weisungen aus. Das Amt versteht sich als Ehrenamt, so dass dafür keine zusätzliche Vergütung erfolgt (§ 179 Abs. 1 SGB IX).

Behinderungs-, Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot

Die Vertrauensperson darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Damit soll die Unabhängigkeit der Amtsführung einer Schwerbehindertenvertretung gewährleistet werden.

Besonderer Kündigungsschutz als SBV

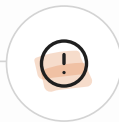
Die Schwerbehindertenvertretung besitzt gegenüber dem Arbeitgeber den gleichen Kündigungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

Eine ordentliche Kündigung der Vertrauensperson ist während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit grundsätzlich unwirksam (§ 179 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Zulässig ist eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund, wenn der Betriebsrat nach § 103 BetrVG, der Personalrat nach § 86 BPersVG vorher zugestimmt hat.

Arbeitsbefreiung zur Aufgabenwahrnehmung

Die Vertrauensperson wird von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts bzw. der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Abs. 4 Satz 1 SGB IX).

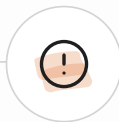


SBV-Tipp!

Die Schwerbehindertenvertretung benötigt keine Zustimmung des Arbeitgebers, um im Rahmen ihres Amtes aktiv zu werden. Sie entscheidet eigenständig, ob das Fernbleiben von der Arbeit für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Jedoch ist sie verpflichtet, sich ordnungsgemäß beim direkten Vorgesetzten abzumelden.

Pauschale Freistellung

In Betrieben und Dienststellen, in denen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Menschen beschäftigt sind, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch vollständig und pauschal von ihrer regulären Arbeitspflicht freigestellt (§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).



SBV-Tipp!

Auch eine teilweise Freistellung ist möglich. Unter dem Grenzwert von 100 schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeitern kann auch eine Freistellung auf freiwilliger Basis mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Amtstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit

Um ihre Tätigkeit aus betrieblichen Gründen, beispielsweise Beratung in Schichtbetrieben, außerhalb der regulären Arbeitszeit durchzuführen, hat die Vertrauensperson Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge. Dies wird gemäß § 179 Abs. 6 SGB IX als Freizeitausgleich bezeichnet.

Recht auf Wissen: Der Schulungsanspruch

Ohne Wissen keine SBV-Arbeit! In der Regel fehlt der Vertrauensperson das notwendige Hintergrundwissen, um ihr Amt zielführend ausüben zu können. Umso wichtiger ist es, dass sie zeitnah nach Übernahme ihres Amtes als Schwerbehindertenvertretung entsprechende Seminare besucht.

Die Vertrauensperson wird von ihrer beruflichen Tätigkeit für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ohne Minderung des Arbeitsentgelts freigestellt. Diese Freistellung gilt, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

Dieses Urteil zur Schulung sollten Sie kennen!

„Gerade die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen bedürfen einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, auf denen sie Kenntnisse zur Ausübung ihres Amtes benötigen, da sie eine besonders schutzwürdige Arbeitnehmergruppe vertreten und dabei weitgehend auf sich gestellt sind.“

Die Richter haben eindeutig festgestellt, dass sinnvolle Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ohne das entsprechende Wissen nicht möglich ist. Die besondere Situation der Schwerbehindertenvertretung wird betont: Sie agiert als "Einzelkämpfer" und hat im Gegensatz zum Betriebsratsgremium keinen regelmäßigen Austausch. Daher sind Schulungen besonders wichtig, um einen wertvollen Erfahrungsaustausch mit Kollegen zu ermöglichen.

(LAG Berlin vom 19.05.1988, Az. 4 Sa 14/88)

Kosten der Amtsführung

Die durch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen, soweit diese für die pflichtgemäße Aufgabenerfüllung erforderlich sind. Bei öffentlichen Arbeitgebern ist laut dem neuen Bundesteilhabegesetz zu beachten, dass die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend gelten (§ 179 Abs. 8 SGB IX). Davon umfasst sind auch die Kosten einer Bürokraft in erforderlichem Umfang (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

**SBV-Tipp!**

Die Kosten müssen verhältnismäßig sein. Das heißt, sie müssen jeweils in einem angemessenen Verhältnis zu dem damit verbundenen Zweck stehen.

Räumliche und sachliche Ausstattung

Die Räume und der Geschäftsbedarf (z.B. Computer, Telefon, Möbel), die der Arbeitgeber dem Betriebs- bzw. Personalrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden (§ 179 Abs. 9 SGB IX).

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