

So gelingt die erfolgreiche Amtsübergabe an Ihre SBV-Nachfolge!

Wichtige Schritte beim Wechsel der Schwerbehindertenvertretung: Matthias Gillmann im Interview

Wenn Sie im Herbst aus dem Amt der Schwerbehindertenvertretung ausscheiden sollten, haben Sie es in der Hand, ob eine reibungslose Nachfolge funktioniert und die neue SBV von Beginn an effizient und erfolgreich zum Wohl der Kollegen handeln kann. Was gibt es zu beachten? Wie soll mit vorhandenen Daten umgegangen werden? Mit welchen Tipps können Sie als erfahrene SBV wertvolle Hilfe für Ihre Nachfolge leisten? Darüber haben wir dem langjährigen ifb-Referenten Matthias Gillmann gesprochen. Als Jurist und Autor zum Schwerbehindertenrecht ist er ein Garant für praxisnahe und rechtssichere Tipps.



Redaktion

Stand: 4.8.2022

Lesezeit: 04:00 min



Matthias Gillmann

Jurist, M.A., Disability Manager

Matthias Gillmann ist als Referent mit den Schwerpunktthemen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Schwerbehindertenvertretung, Datenschutz und Computer-Einsatz für das ifb tätig.

Matthias, nehmen wir an, die neu gewählte Vertrauensperson bekleidet das Amt der SBV zum ersten Mal. Was sollte die „alte“ SBV der neuen mit auf den Weg geben?

Matthias Gillmann: „Schlau machen“ ist ganz wichtig, der Besuch von Fortbildungen ist das Gebot der ersten Stunde. Weisen Sie die neue Vertrauensperson darauf hin, dass sie sich frühzeitig um passende Schulungsangebote für sich und das erste stellvertretende SBV-Mitglied kümmern sollte; denn unter Umständen muss die Teilnahme und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber durchgesetzt werden. Erläutern Sie Ihrer Nachfolge kurz die wichtigsten Paragraphen des SGB IX und heben Sie hervor, wie wichtig es ist, den Gesetzestext für sich zu nutzen. Ganz nach dem Motto: „Man muss nicht alles wissen, aber man muss wissen, wo was steht“. Dazu gehört auch der Hinweis auf einen aktuellen Kommentar zum Schwerbehindertenrecht, der das Verstehen erleichtert. Und Sie sollten natürlich auch das eigene Wissen weitergeben: Was sind die wichtigsten Rechte und Pflichten einer SBV, worauf muss man achten, gibt es eine Inklusionsvereinbarung im Betrieb, welche Erfahrungen haben Sie weitergebracht?



Ermutigen Sie Ihre Nachfolge, hier ein Zeichen zu setzen und Themen, die ihr wichtig sind, zu platzieren.



Wie kann die „alte“ SBV das Selbstmarketing des Nachfolgers unterstützen?

Matthias Gillmann: Ein Hinweis, dass man sich den wichtigsten Kooperationspartnern – also den anderen Schwerbehindertenvertretungen im Konzern, dem Arbeitgeber, dem Inklusionsbeauftragten und dem Betriebs- oder Personalrat – persönlich oder per E-Mail vorstellen sollte, darf nicht fehlen.

Ermutigen Sie Ihre Nachfolge, hier ein Zeichen zu setzen und Themen, die ihr wichtig sind, zu platzieren. Sie sollte aber auch den Willen zur vertrauensvollen Zusammenarbeit bekunden. Hier können Sie Brücken bauen und es der neu gewählten SBV durch Ihre Fürsprache bei den Kooperationspartnern etwas einfacher machen.

Und was ist mit den externen Partnern?

Matthias Gillmann: Diese sind besonders wichtig. Geben Sie Ihrer Nachfolge eine Liste mit den persönlichen Ansprechpartnern vom Integrationsamt und -fachdienst, den Rehabilitationsträgern und Teilhabeberatungsstellen und ermutigen Sie sie zur baldigen Kontaktaufnahme!

Anträge lassen sich meiner Meinung nach leichter ablehnen, wenn man sagen kann: „Sie haben keinen Anspruch“ als „Du hast keinen Anspruch“. Frei nach dem Motto: „Kontakte schaden nur dem, der sie nicht hat“.



Bei Amtsantritt der neuen SBV sollte die Übergabe selbstverständlich im Einklang mit dem Datenschutz erfolgen.



Wie kann die Übergabe der Daten und der dazugehörigen Dokumente an die neu gewählte SBV erfolgen?

Matthias Gillmann: Bei Amtsantritt der neuen SBV sollte die Übergabe mit Ihnen als der vorherigen Vertrauensperson selbstverständlich im Einklang mit dem Datenschutz erfolgen. Auch eine Abstimmung mit den Stellvertretern ist geboten, vor allem, wenn die neu gewählte SBV diese dauerhaft für bestimmte Aufgaben heranziehen will (§ 178 Abs. 1 S. 4-6 SGB IX).

Sollten Sie beispielsweise eine Schwerbehindertenkartei erstellt haben, welche die wesentlichen Informationen über die schwerbehinderten oder gleichgestellten Kollegen festhält, kann die Übergabe nur erfolgen, wenn die Einwilligungserklärung der Betroffenen dies auch zulässt. Mehr dazu lesen Sie auch im Artikel „[Datenschutz in der SBV-Arbeit](#)“.

Sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte nicht bereit, ihre persönlichen Daten der neuen Schwerbehindertenvertretung für ihre Arbeit anzuvertrauen, so müssen Sie das akzeptieren.

Weisen Sie Ihre Nachfolge darauf hin, dass eine solche Kartei in einem abschließbaren Schrank mit einer begrenzten Zugriffsberechtigung aufbewahrt wird und die Übergabe der Daten in digitaler Form mittels verschlüsselter Datei erfolgen sollte, um den Grundsätzen des Datenschutzes zu genügen.

Manche Datenschützer empfehlen auch, dass die „alte SBV“ eine Erklärung unterschreiben sollte, in der diese bestätigt, dass sie keine Daten mehr hat, die sie im Zuge ihrer Amtstätigkeit erworben hat.

Welchen Tipp in Bezug auf den Umgang mit Daten kann die „alte“ SBV dem Nachfolger geben?

Matthias Gillmann: Ich würde darauf verweisen, dass das Gebot der Datensparsamkeit einzuhalten ist. Was man nicht hat und nicht weiß, kann nicht nach außen dringen.

Sensibilisieren Sie dafür, dass nicht die Krankheit relevant ist, sondern die Tätigkeit am Arbeitsplatz im Mittelpunkt der Überlegungen stehen sollte! Also: Es ist nicht wichtig, ob ein Mitarbeiter beispielsweise Morbus Bechterew, eine entzündliche rheumatische Erkrankung hat, sondern ob er noch in der Lage ist, Gewichte bis fünf Kilogramm zu heben, sollte seine Arbeitsplatzbeschreibung dies erfordern.

Diagnosen, objektive Messwerte, Ablauf und Inhalt einer Behandlung gehören meiner Meinung nach nicht in einen SBV-Schrank. Man will ja eine sehr gute SBV sein und nicht ein schlechterer Betriebsarzt.

Und bei der Arbeit einer SBV geht es eher um die Unterstützung, beispielsweise bei der Beantragung von Hilfsmitteln, und die Suche nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten als um die Suche nach einer geeigneten medizinischen Behandlung.



Ein altes chinesisches Sprichwort: „Die beste Zeit, einen Baum zu pflanzen war vor 20 Jahren. Die zweitbeste Zeit ist jetzt.“



Wohin mit den Daten und Dokumenten, die man nicht mehr braucht?

Matthias Gillmann: Klären Sie, ob es beim Arbeitgeber ein Löschkonzept gibt. Hieran kann und sollten sich auch die alte und neue SBV orientieren. Daten, die nicht mehr benötigt werden, müssen nach Art. 17 Abs. 1 Buchstabe a DSGVO unverzüglich gelöscht werden.

Das bedeutet: Daten müssen so gelöscht werden, dass sie unwiederbringlich verloren oder physisch zerstört sind. Für Daten in Papierform sollte regelmäßig auf Aktenschredder oder gesicherte Aktenvernichtungstonnen zurückgegriffen werden.

Es gibt ein altes chinesisches Sprichwort, das sagt: „Die beste Zeit, einen Baum zu pflanzen war vor 20 Jahren. Die zweitbeste Zeit ist jetzt.“ Sie können also jetzt schon mit dem Aufräumen anfangen und Dokumente, die Sie nicht mehr brauchen, datenschutzkonform löschen bzw. auf Wunsch dem schwerbehinderten oder gleichgestellten Kollegen aushändigen.

Welche Hinweise zum Organisatorischen (Raum, Geschäftsbedarf etc.) sollten der neuen SBV mit auf den Weg gegeben werden?

Matthias Gillmann: Dass nichts beim Alten bleiben muss! Versuch macht klug! § 179 Abs. 9 SGB IX regelt im Wesentlichen die Ansprüche zum Raum und Geschäftsbedarf der SBV.

Geschäftsbedarf meint hier z. B. die Büroausstattung mit PC, Internetzugang, Telefon und Fax, Kopiergerät, verschließbarem Schrank sowie Fachliteratur. Nach dem Gesetz hat die SBV keinen Anspruch auf die

Bereitstellung eines eigenen Raums. Wenn ein eigener Raumanspruch bisher nicht durchgesetzt werden konnte, heißt das aber nicht, dass dies auch für die Zukunft ausgeschlossen ist. Die Zeiten haben sich verändert. Die Einstellung des Arbeitgebers mitunter auch.

Ermutigen Sie Ihre Nachfolge, mit dem Arbeitgeber in Verhandlung zu treten. Gerade die Corona-Pandemie hat den ein oder anderen in Sachen Raumkonzept zum Umdenken bewegt!

Leider hat die SBV nach der Rechtsprechung des LAG Mecklenburg-Vorpommern (Beschluss vom 24.10.2017, 5 TaBV 9/17) auch keinen einklagbaren Anspruch auf ein Smartphone bzw. Mobiltelefon. Hier zeigt sich der fehlende Gegenwartsbezug der Rechtsprechung. Das mobile Arbeiten hat in Pandemiezeiten stark zugenommen und kann ein gutes Argument sein, um einen Anspruch auf ein Mobiltelefon geltend machen zu können. Geben Sie auch hier Ihr Erfahrungswissen, Ihre Tricks und Tipps weiter!

Service für Schwerbehindertenvertretungen:

- **Broschüre** Neu im Amt der SBV? Jetzt mit zehn Schritten erfolgreich durchstarten
- **SBV-Wissensportal:** Wichtiges Wissen für die SBV

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