
Schwerbehindertenvertretung

Arbeitshilfe für Mitarbeitervertretungen

(Rechtliche Grundlagen: Sozialgesetzbuch IX - SGB IX, Wahlordnung
Schwerbehindertenvertretung SchwbVVO)¹

In allen Betrieben oder Dienststellen, in denen mindestens 5 schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter² nicht nur vorübergehend (mindestens 6 Monate) beschäftigt sind, ist eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter zu wählen. Wahlberechtigt sind alle im Betrieb schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Gewählt werden können alle im Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten – auch nicht behinderter Menschen – mit Ausnahme leitender Angestellter.

§ 94 Abs. 1 S. 4 SGB IX ermöglicht da, wo die Zahl der schwerbehinderten Menschen zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung nicht erreicht ist, eine Zusammenfassung mehrerer räumlich naher Dienststellen, Einrichtungen und Betriebe eines und desselben Dienstgebers, um die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung zu ermöglichen. Über die Zusammenfassung entscheidet der Dienstgeber im Benehmen mit dem zuständigen Integrationsamt.

Alle vier Jahre finden regelmäßig Wahlen der Schwerbehindertenvertretung statt, **turnusgemäß ist die nächste Wahl in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November 2018.**

§ 28a MAVO – Aufgaben und Beteiligung der MAV zum Schutz schwerbehinderter Menschen

Die MAV fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter hin. Der Dienstgeber trifft mit der Schwerbehindertenvertretung und der MAV in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß SGB IX eine verbindliche **Inklusionsvereinbarung³**, früher Integrationsvereinbarung.

¹ www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/ sowie <http://www.gesetze-im-internet.de/schwvvo/index.html>

² Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

³ In § 28a MAVO Freiburg steht noch Integrationsvereinbarung. § 83 SGB IX n.F. seit 01.01.2017, ab 01.01.2018 wird § 83 SGB IX zu § 166 SGB IX. Inhaltlich verbindet sich damit jedoch keine wesentliche Änderung. Insbesondere gelten bestehende Integrationsvereinbarungen als Inklusionsvereinbarungen fort, § 241 Abs. 6 SGB IX n.F. (Übergangsregelung).

Was ist eine Inklusionsvereinbarung?

Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung enthält Regelungen in Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen. Insbesondere geht es um Regelungen zur Personalplanung, zur Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Umfeldes, zur Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die praktische Durchführung in den Einrichtungen des Dienstgebers. Ist die Inklusionsvereinbarung abgeschlossen, wird sie der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt übermittelt. Bei den Integrationsämtern sind Musterfassungen sowie weiteres umfangreiches Informationsmaterial erhältlich (www.kvjs.de / www.integrationsaemter.de).

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Wann finden die Wahlen statt und wie lange ist die Amtszeit?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Außerhalb dieser Zeiten finden Wahlen statt, wenn

- die letzte Wahl erfolgreich angefochten wurde
- das Amt vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt
- es noch keine Schwerbehindertenvertretung gibt.

Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Hat eine außerordentliche Wahl stattgefunden und war die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung kürzer als ein Jahr, so wird erst zum nächsten regelmäßigen Wahltermin neu gewählt. Die Amtszeit erlischt nicht, wenn während der Amtszeit die Anzahl der schwerbehinderten Menschen unter fünf absinkt. Allerdings wird dann am Ende der Amtszeit keine neue Schwerbehindertenvertretung gewählt.

Wer darf wählen (aktives Wahlrecht)?

Wahlberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und denen gleichgestellten Menschen.

Wer kann gewählt werden (passives Wahlrecht)?

Wählbar sind alle Beschäftigten, die auch in die MAV gewählt werden dürfen. Das heißt, die Schwerbehindertenvertretung muss selbst nicht schwerbehindert sein. Voraussetzungen für die Wählbarkeit sind:

- die Vollendung des 18. Lebensjahres
- ein nicht nur vorübergehendes Beschäftigungsverhältnis
- eine mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit
- keine Funktion als leitender Angestellter

Kann man gleichzeitig MAV-Mitglied und Schwerbehindertenvertretung sein?

Selbstverständlich ist dies möglich.

Wie wird gewählt?

Die Wahl ist geheim und unmittelbar. Es gelten die Grundsätze der Mehrheitswahl. Es gibt zwei Wahlverfahren - das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren. Zwischen beiden Wahlverfahren gibt es kein Wahlrecht.

Das förmliche Wahlverfahren <u>(§ 1 - 17 SchwbVVO)</u>	Das vereinfachte Wahlverfahren <u>(§ 18 - 21 SchwbVVO)</u>
<p>ist nur dann anzuwenden, wenn im Betrieb bzw. in den für die Wahl zusammengefassten Betrieben</p> <ul style="list-style-type: none">• mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind oder• wenn der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht. <p>Wird die Schwerbehindertenvertretung im förmlichen Wahlverfahren gewählt, ist ein Wahlvorstand zu bestellen. Besteht eine Schwerbehindertenvertretung, so bestellt sie den Wahlvorstand, bestehend aus drei volljährigen Beschäftigten, davon einen von ihnen als Vorsitzenden. Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit bestellt die Schwerbehindertenvertretung einen dreiköpfigen Wahlvorstand.</p> <p>Wenn eine Schwerbehindertenvertretung nicht bestanden hat, können</p> <ul style="list-style-type: none">• drei Wahlberechtigte,• die MAV oder• das Integrationsamt <p>zu einer Wahlversammlung zum Zweck der Wahl eines Wahlvorstandes einladen. Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und nach Abschluss des Wahlvorganges das Wahlergebnis festzustellen.</p> <p>Gewählt werden die Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied. Die Stimmen werden unverzüglich öffentlich ausgezählt und das Ergebnis festgestellt.</p>	<p>ist dann anzuwenden, wenn der Betrieb</p> <ul style="list-style-type: none">• nicht aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht und• dort weniger als 50 Wahlberechtigte beschäftigt sind. <p>Die Bestellung des Wahlvorstandes ist nur im förmlichen Wahlverfahren zwingend erforderlich, nicht im vereinfachten Wahlverfahren. Die Aufgabe der Durchführung der Wahl übernehmen im vereinfachten Wahlverfahren die Wahlversammlung und der von ihr gewählte Wahlleiter.</p> <p>Nach § 19 SchwbVVO lädt die Schwerbehindertenvertretung zur Wahlversammlung ein.</p> <p>Nur wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, dann können drei Wahlberechtigte, das Integrationsamt oder die MAV einladen. Spätestens drei Wochen vor Ende ihrer Amtszeit lädt die Schwerbehindertenvertretung zur Wahlversammlung ein, zum Beispiel durch Aushang. Gewählt werden die Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied. Die Stimmen werden unverzüglich öffentlich ausgezählt und das Ergebnis festgestellt.</p>

Was kann die MAV tun, wenn noch keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist?

Die MAV (aber auch drei Wahlberechtigte oder das Integrationsamt) kann zu einer Wahlversammlung der schwerbehinderten Menschen einladen. In dieser Wahlversammlung kann ein Wahlvorstand gewählt werden, der die Wahl der Schwerbehindertenvertretung veranlasst.

Neuerungen zur stellvertretenden Vertrauensperson, § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX⁴:

Wann kommt der Stellvertreter zum Einsatz?

Die stellvertretende Vertrauensperson kommt nun immer zum Einsatz, wenn die Vertrauensperson selbst verhindert ist. Durch die Streichung der früher vorhandenen Aufzählung von zulässigen Vertretungsfällen ist nunmehr klargestellt, dass eine **Stellvertretung** gesetzlich nicht mehr begrenzt ist, sondern **bei jeder Form der Verhinderung zum Einsatz kommt**.

Wieviel Stellvertreter?

§ 178 Abs. 1 S.4 SGB IX⁵ sieht vor, dass bei mehr als 100 schwerbehinderten beschäftigten Menschen der erste Stellvertreter und für je weitere 100 schwerbehinderte Beschäftigte ein weiteres stellvertretendes Mitglied herangezogen werden kann. Das führt dazu, dass die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt werden kann.

Was ist zu beachten, wenn kein Stellvertreter mehr da ist?

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Vertrauensperson rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt entsprechend für das vorzeitige Ausscheiden eines Stellvertreters. Der Stellvertreter mit dem zweithöchsten Stimmenanteil wird dann erster Stellvertreter. Scheidet der einzige Stellvertreter vorzeitig aus, so bestellt die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich einen Wahlvorstand, der ebenfalls unverzüglich die Wahl eines oder mehrerer Vertreter für den Rest der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung einzuleiten hat.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Mensch in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die Schwerbehindertenvertretung beantragt bei den zuständigen Stellen Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen. Weiter ist die Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen eine entscheidende Aufgabe. Die Vertrauensperson wirkt durch Verhandlung mit dem Dienstgeber auf eine Erledigung hin und unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen. Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt

⁴ § 177 SGB IX n.F. tritt am 01.01.2018 in Kraft

⁵ § 178 SGB IX n.F. tritt am 01.01.2018 in Kraft

Beschäftigte auch bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit.

Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung gemäß § 52 Absatz 1 MAVO sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss der MAV als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder wurden ihre Beteiligungsrechte nicht berücksichtigt, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt. Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden, ein Stimmrecht.

Zu Besprechungen des Dienstgebers mit der MAV wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Dies gilt unabhängig davon, ob jeweils Angelegenheiten behandelt werden, die schwerbehinderte Menschen besonders betreffen. Unabhängig von den jeweiligen Themen der Tagesordnung kann nicht ausgeschlossen werden, dass im Laufe des Gesprächs Fragen angesprochen werden, die behinderte Menschen besonders berühren.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen durchzuführen.

Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit, Schulungsanspruch

Die Schwerbehindertenvertretung ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sie hat Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Aus dem SGB IX ergibt sich keine zeitliche Begrenzung. Wie lange die einzelne Veranstaltung dauert und wie häufig die Vertrauensperson zu Schulungen fährt, beurteilt sich ausschließlich nach der Erforderlichkeit.

Aufgaben des Dienstgebers

Der Dienstgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne

Beteiligung getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von 7 Tagen nachzuholen – dann ist endgültig zu entscheiden.

Rechte der schwerbehinderten Menschen

Wer gilt als schwerbehindert?

Schwer erkrankte oder schwerbehinderte Menschen können beim zuständigen Versorgungsamt einen Antrag nach dem Sozialgesetzbuch IX stellen. Sie erhalten dann einen Grad der Behinderung zuerkannt und gelten ab einem Grad der Behinderung von mindestens 50 als schwerbehindert.

Wichtig: Der Schwerbehindertenausweis sagt nichts aus über die berufliche Leistungsfähigkeit oder gar den Wert eines Menschen, sondern bezieht sich auf die Auswirkungen einer Behinderung in allen Lebensbereichen.

Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte Menschen

Anerkannt schwerbehinderten Menschen stehen bestimmte Nachteilsausgleiche zu. Diese sind

- besonderer Kündigungsschutz
- Zustimmung des Integrationsamtes (bisher § 85 SGB IX, und zukünftig § 168 SGB IX)
- Ordnungsgemäße Anhörung der MAV, § 30 MAVO
- **Es muss die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung sichergestellt werden (§ 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX n.F. bzw. zukünftig § 178 Abs. 2 SGB IX n.F.).**
- **Neu: Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Dienstgeber ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam.⁶⁾,**
- Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen,
- Vorzeitige Altersrente⁷
- Steuerfreibetrag (die Höhe ist abhängig vom Grad der Behinderung - GdB)
- Förderung der Beschäftigung durch besondere Pflichten der Arbeitgeber (Ausgleichsabgabe, Gleichbehandlungsgrundsatz),
- Begleitende Hilfen im Arbeitsleben (finanzielle Hilfen an Arbeitgeber, Wiedereingliederungshilfe, Hilfsmittelfinanzierung etc., z.B. durch Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger, Integrationsamt).

⁶ § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX n.F. seit 01.01.2017, ab 01.01.2018 wird § 95 SGB IX zu § 178 Abs. 2 S.3 SGB IX n.F. Bisherige Rechtslage: Anhörung war bisher keine Wirksamkeitsvoraussetzung.

⁷ Siehe ausführlich: www.deutsche-rentenversicherung.de unter der Rubrik Rentenarten, Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Was bedeutet Gleichstellung?

Personen mit einem Grad von weniger als 50 aber mindestens 30 können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Mit Erlangung der Gleichstellung erhält man grundsätzlich den gleichen „Status“ wie schwerbehinderte Menschen, jedoch nicht: Zusatzurlaub⁸, unentgeltliche Beförderung und besondere Altersrente. Ein Antrag auf Gleichstellung kann formlos (mündlich, schriftlich oder telefonisch) durch den behinderten Menschen oder dessen Bevollmächtigten bei der Agentur für Arbeit gestellt werden. Mit dem Tage der Antragstellung bei der Agentur für Arbeit wird die Gleichstellung wirksam. Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, die Gleichstellung anzufechten.

Personalakte

Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

Neu: Frauenbeauftragte in Werkstätten

Nach § 139 Abs. 5 SGB IX⁹ ist in jeder Werkstatt für behinderte Menschen eine Frauenbeauftragte zu wählen. Der Gesetzgeber hat hier bewusst eine Frauen- und nicht Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen, um gerade geschlechtsspezifische Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen zu bekämpfen.

FAZIT:

Der Bundestag hat am 01.12.2016 das Bundesteilhabegesetz (BTHG) beschlossen, welches am 01.01.2017 in Kraft getreten ist. Es stellt eine komplette Überarbeitung der Regelungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) dar. Während die umfassende Neuregelung des Gesetzes zum 1. Januar 2018 in Kraft tritt, sind einzelne Bestimmungen bereits mit Wirkung zum 30. Dezember 2016 geändert worden. Inhaltlich verfolgte der Gesetzgeber primär die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Neben den neuen Begrifflichkeiten, das Gesetz spricht nicht mehr von „Integrationsvereinbarung“ sondern von

⁸Gleichgestellte Menschen haben im verfassten kirchlichen Bereich (DiAG A) Anspruch auf Zusatzurlaub in Höhe von drei Tagen gemäß § 32 a AVO – Siehe Arbeitshilfe unter A-Z: „Zusatzurlaub für schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Personen nach § 32a AVO“ auf unserer Homepage: www.diag-mav-freiburg.de

⁹Nähere Einzelheiten regelt Abschnitt 4a der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), www.gesetze-im-internet.de/

„Inklusionsvereinbarung“, bestehen seit 01.01.2017 verschärfte Anforderungen bei der Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Zu nennen sind auch Veränderungen zugunsten der stellvertretenden Vertrauensperson, die am 01.01.2018 in Kraft treten. Neu ist nach § 139 Abs. 5 SGB IX auch, dass in jeder Werkstatt für behinderte Menschen eine Frauenbeauftragte zu wählen ist.

Diese Arbeitshilfe stellt lediglich eine Einführung in das Thema dar. Ausführliche Informationen sind den entsprechenden Grundlagen zu entnehmen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihr zuständiges Mitglied der Sprecherguppe.