



SO GEHT

SCHWER- BEHINDERTEN- VERTRETUNG

Einblick in die
Schwerbehindertenvertretung
für Interessierte

So geht Schwerbehindertenvertretung

Sie spielen mit dem Gedanken als Schwerbehindertenvertreter*in zu kandidieren?

Oder Sie wurden gefragt, ob Sie nicht Interesse haben, künftig dabei zu sein?

Dann haben Sie sicher einige Fragen, die sich aus der Übernahme einer solchen Aufgabe und Funktion ergeben.

Mit dieser Informationsbroschüre wollen wir Ihnen Antworten und einen Überblick über Ihre Rechte, Handlungsmöglichkeiten und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten als künftige Schwerbehindertenvertreter*in geben.

Überblick

Wer ist wählbar? Seite 03

Allgemeine Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung Seite 03

Was ist bei Beginn der neuen Amtszeit besonders wichtig? Seite 04

Rechte der Schwerbehindertenvertretung Seite 05

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Betriebsratssitzungen / Zusammenarbeit mit dem BR Seite 05

Versammlung schwerbehinderter Menschen Seite 06

Schutz der Schwerbehindertenvertretung Seite 06

Schulungsanspruch für Schwerbehindertenvertreter Seite 06

Kostenübernahme Seite 07

Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit anderen Stellen Seite 07

Wer ist wählbar?

Gewählt werden können alle Beschäftigten im Betrieb, die

- › **die über 18 Jahre alt sind**
- › **nicht nur vorübergehend beschäftigt sind**
- › **6 Monate dem Betrieb zugehören**
- › **keine leitenden Angestellten sind**

Wichtig ist: die Schwerbehindertenvertretung muss nicht selbst schwerbehindert sein.

Allgemeine Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung

Ab fünf schwerbehinderte Beschäftigte, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, bzw. den Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte, besteht ein Rechtsanspruch, im Betrieb oder in der Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung und deren Vertretung zu wählen (§ 177 Absatz 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – im folgenden SGB IX).

Zu den allgemeinen Aufgaben einer Schwerbehindertenvertretung zählen:

- › **darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen (§§ 71, 72 und 81–84 SGB IX) erfüllt werden;**
- › **Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen (d.h. Maßnahmen, die mit der beruflichen Teilhabe und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Zusammenhang stehen);**
- › **Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken;**
- › **über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung zu verhandeln;**
- › **bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements mitzuwirken;**
- › **Beschäftigte bei der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder auf Gleichstellung zu unterstützen (§ 95 Abs.1 Satz 2 SGB IX);**
- › **Mitwirkung bei Einstellungen von schwerbehinderten Menschen.**

Was ist bei Beginn der neuen Amtszeit besonders wichtig?

Zunächst einmal nehmen Sie nun innerhalb der Dienststelle eine neue Rolle ein, und zwar als Schwerbehindertenvertreter*in – jetzt sind Sie nicht mehr „nur“ Arbeitnehmer/in, Beamtin oder Beamter.

Sie haben als Schwerbehindertenvertretung sowohl gegenüber der Dienststellenleitung, als auch gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen nunmehr eine andere Rolle mit folgenden Aufgaben:

- › **Vorbereitung von Gesprächen und Verhandlungen**
- › **Wissen ist Macht! Genau wissen, welche Rechte und Pflichten Schwerbehindertenvertretungen haben. Denn nur dann kann sich eine Schwerbehindertenvertretung auch richtig und umfassend für die Belange von schwerbehinderten Menschen einsetzen. Regelmäßiges Weiterbilden ist daher wichtig.**
- › **Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Dienststelle und auch dem Personalrat ist wichtig, jedoch ohne konfliktscheu zu sein. Verhandeln kann man lernen, um souverän seinen Standpunkt vertreten zu können.**
- › **Als Schwerbehindertenvertretung immer ein offenes Ohr für die Belange der Kolleginnen und Kollegen haben.**
- › **Nicht alle Probleme lassen sich schnell lösen. Eine Sache nach der anderen angehen.**
- › **Man muss das Rad nicht immer neu erfinden. Vernetzen Sie sich mit anderen Schwerbehindertenvertretungen und profitieren Sie von deren Erfahrungen.**
- › **und zuletzt: immer wieder hinterfragen, wo liegen meine Stärken, wo meine Schwächen.**

Rechte der Schwerbehindertenvertretung

Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht:

In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten, vor einer Entscheidung anhören und die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen (§ 95 Abs.2 SGB IX). Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Betriebsratssitzungen / Zusammenarbeit mit dem BR

Teilnahmerecht:

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebsrats oder des Personalrats und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen (§ 178 Abs.4 SGB IX). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb unter Mitteilung der Tagesordnung zu allen Sitzungen zu laden.

TIPP:
Besuchen
Sie unsere
Seminare

Versammlung schwerbehinderter Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einmal im Kalenderjahr und bei Bedarf auch wiederholt eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen (§ 95 Abs.6 SGB IX).

Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, so kann das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zweck der Vorbereitung einer Wahl der Schwerbehindertenvertretung (Wahl eines Wahlvorstandes) einladen (§ 94 Abs.6 Nr.4 SGB IX). Auch der Betriebsrat oder der Personalrat hat ein entsprechendes Initiativrecht.

Schutz der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Schwerbehindertenvertretung besitzt gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungs-schutz wie ein Mitglied des Betriebsrats oder Personalrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

Sie übt ihr Amt ehrenamtlich aus und ist – im Gegensatz zum Arbeitgeberbeauftragten nach § 181 SGB IX – nicht an Weisungen des Arbeitgebers bei der Ausübung ihres Amtes gebunden.

Im Kündigungsschutzverfahren hat das Integrationsamt eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen (§ 87 Abs.2 SGB IX).

Schulungsanspruch für Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehindertenvertreter sind für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) erforderlich sind, ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freizustellen.

Kostenübernahme

Der Arbeitgeber hat die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen. Hierzu gehören insbesondere die Kosten für Büroeinrichtung, Büromaterialien, Gesetzestexte und Fachzeitschriften, Fahrtkosten sowie die Aufwendungen, die ihr durch die Teilnahme an Seminaren und Bildungsmaßnahmen (§ 96 Abs.4 SGB IX) entstehen.

Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit anderen Stellen

Die Schwerbehindertenvertretung kann, wenn es zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben notwendig oder zweckmäßig ist, mit anderen Stellen zusammenarbeiten oder sich dort Informationen, Rat und Hilfe holen. Sie arbeitet mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) sowie dem Betriebsrat oder Personalrat „eng zusammen“ (§ 182 Abs. 1 SGB IX). Die Mitglieder des Integrationsteams, dem auch die Schwerbehindertenvertretung angehört, haben sich gegenseitig zu unterstützen (§ 182 Abs. 2 SGB IX).

Bildungsberatung / Ansprechpartnerinnen

Bildungswerk ver.di Region Oldenburg

Beratung / Ansprechpartnerin:

Lucie Sommerfeld

pädagogische Mitarbeiterin

Donnerschweer Str. 84
26123 Oldenburg

www.personal-rat.de

www.betriebs-rat.de

e-Mail: oldenburg@bw-verdi.de

Tel. 0441/9808050

Fax 0441/980805-22

Beratung / Ansprechpartnerinnen

ver.di Geschäftsstellen

ver.di Service

Goseriede 10

30159 Hannover

Tel.: 0511-12400-0

service.nds.-hb.sued@verdi.de

ver.di Geschäftsstelle Göttingen

Groner-Tor-Str. 32

37073 Göttingen

Tel.: 0551-54850-0

ver.di Bezirk Süd-Ost-Niedersachsen

Wilhelmstr. 5

38100 Braunschweig

Tel.: 0531-24408-0

ver.di Bezirk Weser-Ems

Güterstraße 1

26122 Oldenburg

Tel.: 0441-96976-0

ver.di Bezirk Bremen-Nordniedersachsen

Bahnhofsplatz 22-28

28195 Bremen

Tel.: 0421-3301-111

Herausgeber:
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e. V.
Region Oldenburg
Donnerschweer Straße 84
26123 Oldenburg

www.personal-rat.de
www.betriebs-rat.de
e-mail: oldenburg@bw-verdi.de

Tel.: 0441-980 805 0
Fax: 0441-980 805 -22

Mai 2018

Gestaltung & Satz:
Studio Zunder[®], Oldenburg

Titelfoto: fotolia, Robert Kneschke

