Handout: Aufgaben & Rechte der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Rechtliche Grundlagen: §§ 176–182 SGB IX | §§ 50–52a MVG-Baden | Praxis-Leitfaden für MAV & SBV (Version 14)

---

1. Gesetzliche Rolle & Grundsatz

• **Gesetzlicher Auftrag & Schutzfunktion:** Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die betrieblichen, beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie ist die zentrale Anlaufstelle zur Verwirklichung der Inklusion, zur Wahrung des Benachteiligungsverbots und zur Sicherung leidensgerechter Arbeitsplätze. [1]

2. Beratung, Begleitung & BEM-Gespräche

• **BEM-Gespräche:** Mitwirkung und persönliche Teilnahme an allen Gesprächen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, Vorbeugung von erneuter Erkrankung und Erhaltung des Arbeitsplatzes. [2]

• **Beratung & Einzelfallhilfe:** Vertrauliche und individuelle Beratung von schwerbehinderten, gleichgestellten sowie von Behinderung bedrohten Mitarbeitenden in allen arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.

• **Antragshilfen & GdB:** Praktische Unterstützung beim Ausfüllen von Anträgen auf Erst- oder Neufeststellung eines Grad der Behinderung (GdB) beim Versorgungsamt sowie Begleitung in Widerspruchsverfahren.

• **Gleichstellung:** Beratung und Hilfe bei Anträgen auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen (für Personen mit einem GdB von 30 oder 40) bei der Agentur für Arbeit zur Sicherung des Arbeitsplatzes.

• **Erwerbsminderungsrente:** Orientierung und Unterstützung bei gesundheitlicher Leistungsminderung, Teil- oder voller Erwerbsminderungsrente sowie Abstimmung mit Rehabilitationsträgern.

• **Hilfsmittel & Ergonomie:** Beratung, Beantragung und Beschaffung technischer, medizinischer und organisatorischer Hilfsmittel (z. B. ergonomische Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische, Bildschirmlesegeräte) beim Integrationsamt bzw. der Agentur für Arbeit. [3]

• **Antrag Mehrarbeit:** Unterstützung der Beschäftigten bei der Beantragung der Befreiung von Mehrarbeit bei Erreichen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit. [4]

3. Vorstellungsgespräche, Dienstgespräche, Personalmaßnahmen & Kündigungsschutz

• **Recht an allen Vorstellungsgesprächen derselben Stelle:** Bewirbt sich ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch um eine Stelle, hat die SBV das Recht, an ALLEN Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren für diese Stelle teilzunehmen – also auch an den Gesprächen aller nicht-schwerbehinderten Mitbewerberinnen und Mitbewerber. [5]

• **Teilnahme an Auswertung & Auswahlentscheidung:** Das Teilnahmerecht erstreckt sich ausdrücklich auch auf die anschließende Auswertung, Beratung, Erörterung und Auswahlentscheidung über die Besetzung der Stelle. [5]

• **Teilnahme an Dienstgesprächen & Personalgesprächen:** Recht zur Begleitung und Teilnahme schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter bei allen Dienstgesprächen, Kritikgesprächen, Leistungs- oder Sondierungsgesprächen mit Vorgesetzten. [5]

• **Beteiligung bei Abmahnungen:** Verpflichtung des Arbeitgebers zur rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung der SBV vor dem Ausspruch einer Abmahnung gegenüber schwerbehinderten/gleichgestellten Mitarbeitenden zur Vorbeugung und Klärung behinderungsbedingter Ursachen. [5]

• **Beteiligung bei Kündigungen & Unwirksamkeit:** Unverzügliche und umfassende Unterrichtung sowie Anhörung der SBV vor jeder beabsichtigten Kündigung. Eine Kündigung ohne vorherige Beteiligung der SBV ist gesetzlich unwirksam! [5]

• **Begehung der Arbeitsplätze:** Regelmäßige Begehung der Arbeitsplätze zur Überprüfung der Barrierefreiheit, der Ergonomie und der tatsächlichen Belastungssituationen vor Ort.

• **Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz:** Enge Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsärzten sowie Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss (ASA).

• **Teilnahme MAV-Sitzungen:** Gesetzliches Recht der SBV zur Teilnahme an den Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung (MAV) mit beratender Stimme. [5]

4. Beteiligung bei Dienstvereinbarungen, Inklusionsvereinbarungen & Arbeitsanweisungen

• **Recht auf Beteiligung bei Dienstvereinbarungen & Arbeitsanweisungen:** Die SBV hat das gesetzliche Recht auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung, Anhörung und Mitgestaltung bei der Erstellung, Änderung oder Aufhebung von Dienstvereinbarungen (z. B. zu Arbeitszeitmodellen, Homeoffice/mobiles Arbeiten, BEM, Gesundheitsschutz, IT-Systemen) sowie von allgemeinen Arbeits- und Dienstanweisungen, sobald diese die Interessen, Arbeitsbedingungen oder die Gesundheit schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter berühren. [5, 6]

• **Inklusionsvereinbarung:** Aktive Mitwirkung und Verhandlungsmandat beim Abschluss von verbindlichen Inklusionsvereinbarungen mit der Dienststellenleitung und der MAV zur Inklusion und Beschäftigungssicherung im Betrieb. [7]

5. Zusammenarbeit mit externen Netzwerken & Stellen

• **Integrationsfachdienst (IFD):** Enge Kooperation mit dem Integrationsfachdienst zur psychosozialen Betreuung, individuellen Begleitung bei komplexen Behinderungsbildern, stufenweisen Wiedereingliederung und professionellen Krisenintervention im Betrieb. [8]

• **Sozialverbände (z. B. VdK, SoVD):** Zusammenarbeit mit bundesweiten Sozialverbänden zur Vermittlung externer Expertise, Unterstützung der Beschäftigten bei sozialrechtlichen Anträgen, Widersprüchen und sozialgerichtlichen Vertretungen außerhalb des Betriebes.

• **Integrationsamt & Agentur für Arbeit:** Abstimmung bezüglich finanzieller Förderungen, technischer Arbeitshilfen, Begleitender Hilfe im Arbeitsleben sowie Durchführung präventiver Verfahren.

6. Geschäftsführung, Büro & Versammlungen

• **MAV-Büro Mitbenutzung:** Die SBV hat das Recht auf Mitbenutzung des MAV-Büros sowie der vorhandenen Räumlichkeiten, Büromittel und IT-Infrastruktur. [9]

• **Mitarbeiterversammlung der Schwerbehinderten:** Einberufung und Leitung der jährlichen Mitarbeiterversammlung der schwerbehinderten Menschen zur Information und Rechenschaftsablage. [5]

• **Recherche & Vorbereitung:** Gründliche Recherche rechtlicher Grundlagen und fachlicher Vorgaben sowie systematische Vorbereitung von Stellungnahmen, BEM-Gesprächen und Präventionsvereinbarungen.

• **Homepage & Kommunikation:** Transparente Aufklärung über die Rechte Schwerbehinderter über digitale Medien (z. B. Intranet oder Homepage der Vertretung).

7. Schulungs- und Fortbildungsansprüche (Dauer pro Amtszeit)

• **Schulungsdauer MAV:** Jedes Mitglied der Mitarbeitendenvertretung hat während der 4-jährigen Amtszeit einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung für erforderliche Tagungen und Schulungen von bis zu 4 Wochen (insgesamt 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) unter Fortzahlung der Bezüge. Das MAV-Gremium kann Schulungsansprüche individuell übertragen. Die Kosten trägt die Dienststelle. [10, 11]

• **Schulungsdauer SBV:** Für die Vertrauensperson der SBV gibt es gesetzlich KEINE starre Begrenzung der Wochenzahl. Der Anspruch auf Freistellung und Kostenübernahme besteht für ALLE Schulungen, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind (Grundkurse Schwerbehindertenrecht, BEM, Arbeitsrecht, Gesprächsführung etc.). Das 1. stellvertretende Mitglied hat ebenfalls Schulungsanspruch bei regelmäßiger Heranziehung oder Vertretungsaufgaben. [12]

8. Dauer der Amtszeit von MAV und SBV

• **Amtszeit der SBV:** Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt genau 4 Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Vertrauensperson. [13]

• **Amtszeit der MAV:** Die Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung beträgt ebenfalls 4 Jahre. Die regelmäßigen MAV-Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April statt. [13]

9. Freistellungsarten, Betriebliche Notwendigkeit & Reduzierung des Arbeitspensums

• **Reduzierung des Arbeitspensums bei MAV/SBV-Freistellung:** Bei pauschaler Freistellung (z. B. 30 %, 50 %, 100 %) verringert sich die Pflicht zur Erbringung der regulären Arbeitsleistung um genau diesen Prozentsatz. Die Dienststelle ist verpflichtet, das Arbeitspensum und die Arbeitsziele proportional anzupassen. Es darf keine Arbeitsverdichtung entstehen! Dienststellen müssen Vertretungskräfte stellen. [14]

• **Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten:** Bei anlassbezogener Arbeitsbefreiung muss die Vertrauensperson bzw. das MAV-Mitglied dienstliche Notwendigkeiten berücksichtigen und sich am Arbeitsplatz ab- und zurückmelden.

• **Wann darf der Arbeitgeber SBV-Arbeit verweigern/verschieben?:** Eine Versagung oder zeitliche Verschiebung durch den Arbeitgeber ist NUR im konkreten Einzelfall bei unaufschiebbaren Notfällen (z. B. Notdienst zur Gefahrenabwehr) oder akuten, unvorhersehbaren Personalengpässen zulässig, wenn trotz zumutbarer Vorbereitung keine Ersatzkraft gestellt werden kann.

• **Verbot genereller/pauschaler Untersagung:** Der Arbeitgeber darf die SBV-Arbeit NIEMALS pauschal, generell oder dauerhaft untersagen. Ein solches Verbot verstößt gegen das Behinderungsverbot. Bei gesetzlichen Fristen (z. B. 1-Woche-Frist bei Kündigungsanhörungen) hat die MAV-/SBV-Arbeit stets Vorrang. [15]

10. Quellen- und Fußnotenverzeichnis

[1] § 178 Abs. 1 SGB IX / §§ 50, 51 MVG-Baden – Rechtsstellung und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

[2] § 167 Abs. 2 SGB IX & DGUV Information 206-031 – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

[3] § 164 Abs. 4 SGB IX – Anspruch auf leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung und technische Hilfsmittel.

[4] § 207 SGB IX – Befreiung von Mehrarbeit für schwerbehinderte Menschen.

[5] § 178 Abs. 2 SGB IX, § 168 SGB IX, KomSem Fachportal & HENSCHE Arbeitsrecht – Anhörung, Teilnahmerechte bei Bewerbungsverfahren, Dienstgesprächen, Abmahnungen, Kündigungsschutz & Auswertung.

[6] § 51 i. V. m. § 36 MVG-Baden / § 178 Abs. 2 SGB IX – Unterrichtung, Anhörung & Mitgestaltung bei Dienstvereinbarungen und Arbeitsanweisungen.

[7] § 166 SGB IX – Abschluss und Verhandlung von Inklusionsvereinbarungen.

[8] §§ 185, 192 ff. SGB IX – Integrationsfachdienst (IFD) & Zusammenarbeit mit Sozialverbänden (z. B. VdK, SoVD).

[9] § 52 Abs. 2 MVG-Baden & § 179 Abs. 9 SGB IX – Räumliche und sachliche Ausstattung (Mitbenutzung MAV-Büro).

[10] § 19 Abs. 3 MVG-Baden – Schulungsanspruch der MAV-Mitglieder (bis zu 4 Wochen pro Amtszeit).

[11] § 30 MVG-Baden – Kostentragung der Schulung und Freistellung durch die Dienststelle.

[12] § 179 Abs. 4 & 8 SGB IX / § 52 MVG-Baden – Erforderliche Schulungen der SBV & Stellvertretung ohne starre Obergrenze.

[13] § 177 Abs. 7 SGB IX & § 15 MVG-Baden – Dauer der Amtszeit von SBV und MAV (jeweils 4 Jahre).

[14] § 19 Abs. 1 & 2 Satz 4, § 20 MVG-Baden – Proportionale Reduzierung des Arbeitspensums & Vertretungspflicht.

[15] § 179 Abs. 2 SGB IX & § 19 Abs. 1 MVG-Baden – Gesetzliches Behinderungsverbot und Rechtswidrigkeit pauschaler Arbeitgeberverbote.