
Gliederung

1.	Das Recht der behinderten Menschen	3
2.	Feststellung von Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung	5
2.1	Begriff der Behinderung	5
2.2	Begriff der Schwerbehinderung	6
2.3	Begriff der Gleichstellung	8
3.	Die Grundsätze der Leistungserbringung	10
4.	Teilhabeplanung	11
5.	Rechte und Pflichten des Leistungsberechtigten	12
5.1	Informationsrechte	12
5.2	Mitwirkungspflichten	13
6.	Leistungen zur Teilhabe / Eingliederungshilfeleistungen	14
6.1	Leistungen zur Teilhabe an Bildung	14
6.2	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	15
7.	Rechte der schwerbehinderten Menschen	16
7.1	Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX	17
7.2	Freistellung von Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX	19
7.3	Rechte gemäß § 164 SGB IX	20
7.3.1	Benachteiligungsverbot	20
7.3.2	Behinderungsgerechter Arbeitsplatz	21
7.3.3	Anspruch auf berufliche Bildung	23
7.3.4	Behinderungsgerechte Einrichtung und Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsorganisation	24
7.3.5	Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung	25
8.	Sonderkündigungsschutz	26
8.1	Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt	27
8.2	Anhörungsverfahren	30
9.	Die Schwerbehindertenvertretung	31
9.1	Installation und Wahl	31
9.2	Besonderer Kündigungsschutz	32
9.3	Stellvertretung	32

S 4 Schwerbehindertenrecht

9.4	Freistellung	34
9.5	Schulung	35
9.6	Kosten	36
9.7	Aufgaben und Rechte	37
9.7.1	Überwachungsaufgaben	37
9.7.2	Initiativrecht	39
9.7.3	Beschwerdestelle	39
9.7.4	Unterstützungsleistungen	40
9.7.5	Informations- und Anhörungsrecht	40
9.8	Besonderheiten nach MAVO	43
9.9	Durchsetzung der Rechte der Schwerbehindertenvertretung	44

Es ist vor diesem Hintergrund zu empfehlen, grundsätzlich die ordnungsgemäße Anhörung und Information gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX im Rahmen der Kündigungsschutzklage beim schwerbehinderten Menschen zu rügen. Der Dienstgeber ist hier in der vollen Beweislast!¹

525

9. Die Schwerbehindertenvertretung

Ausweislich der Regelung des §§ 177 SGB IX ist, sobald in einer eigenständigen Einrichtung mindestens fünf schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Die Wahl kann, sofern noch keine Schwerbehindertenvertretung (SBV) eingerichtet ist, durch den Dienstgeber, die MAV, aber auch durch das zuständige Integrationsamt eingeleitet werden.

530

9.1 Installation und Wahl

Die Wahlperiode beträgt grundsätzlich 4 Jahre, die ordnungsgemäßen Wahlen finden alle **vier Jahre zwischen dem 1.10. und dem 30.11.** statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen nur statt, wenn das Amt der SBV vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied mehr nachrücken könnte, die Wahl angefochten wurde oder eine SBV noch nicht gewählt ist. In diesem Fall ist grundsätzlich für die Restdauer der ordentlichen Wahlperiode neu zu wählen. Beträgt diese weniger als ein Jahr, wird die nächste ordentliche Wahl zur SBV „übersprungen“. Die Wahl findet dann erst beim übernächsten Termin statt. Hierdurch kann es vorkommen, dass eine SBV bis zu 5 Jahre im Amt ist.²

535

Wahlberechtigt sind alle in der Einrichtung beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Hiervon erfasst sind sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sowie Zeitarbeitnehmer.³ **Wählbar** sind alle in der Einrichtung nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und in der Einrichtung zum Zeitpunkt der Wahl mindestens sechs Monate beschäftigt sind. Für das passive Wahlrecht kommt es gerade nicht auf die Eigenschaft als Schwerbehinderter bzw. Gleichgestellter an. Zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten bzw. zum Stellvertreter kann auch ein Nicht-Schwerbehinderter gewählt werden.⁴

540

Sind in einer Einrichtung weniger als 50 wahlberechtigte schwerbehinderte Menschen vertreten, wird die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied im **vereinfachten Wahlverfahren** auf einer Wahlversammlung

545

1 vgl. zum Ganzen LPK-SGB IX, § 178 Rn. 54 ff.

2 LPK-SGB IX, § 177 Rn. 10 ff.

3 LPK-SGB IX, § 177 Rn. 13 f.

4 vgl. zum Ganzen LPK-SGB IX, § 177 Rn. 18 ff.

S 4 Schwerbehindertenrecht

Die Schwerbehindertenvertretung

gewählt. In allen übrigen Fällen findet ein förmliches Wahlverfahren statt. Das Nähere regelt die Schwerbehindertenwahlverordnung.¹

9.2 Besonderer Kündigungsschutz

- 550 Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten besitzt während ihrer Amtszeit einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser orientiert sich an § 179 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 15 KSchG. Hiernach besitzt die Vertrauensperson während ihrer Amtszeit sowie ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit einen Schutz vor ordentlichen Kündigungen. Einzige Ausnahme bildet hier die Betriebsstilllegung. In diesem Fall wäre eine ordentliche Kündigung möglich.



WICHTIG

- 555 Durch die Öffnungsklausel des § 52 MAVO gilt hier zusätzlich § 19 MAVO. Während der Amtszeit und ein Jahr nach der Beendigung kann die Vertrauensperson daher nur außerordentlich gekündigt werden.
- 560 Für Stellvertreter gilt dasselbe, da sie im Vertretungsfall die Position der Vertrauensperson einnehmen. Die Beendigung der Vertretung wird wie eine Beendigung der Amtszeit angesehen, mit der Folge, dass danach ein Jahr nachwirkender Kündigungsschutz besteht.

9.3 Stellvertretung

- 565 Grundsätzlich ist das Rechtsinstitut der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht als Kollektivorgan vorgesehen. Es handelt sich hierbei vielmehr um eine Einzelbestimmung einer einzelnen Person. Es gilt, wenn man so möchte, das „Highlander-Prinzip“.² Dementsprechend kommen die gewählten Stellvertreter nur dann zum Zuge, wenn die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen einen Vertretungsfall anzeigt. Ein Aktivwerden bzw. eine Aktivierung des Stellvertreters von sich aus ist nicht vorgesehen. Es bedarf grundsätzlich der entsprechenden Anzeige an den Dienstgeber durch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.
- 570 Anders als bei der Bestellung eines Ersatzmitglieds bei der MAV besteht der **Vertretungsfall** der SBV in folgenden Fällen:
- Urlaub der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
 - Erkrankung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
 - persönliche Befangenheit/Interessenkollision der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,

1 vgl. LPK-SGB IX, § 177 Rn. 57 ff.

2 LPK-SGB IX, § 177 Rn. 6 ff.

- gleichzeitige Wahrnehmung anderer Amtsaufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

Erweitert wird vorliegend der Anwendungsbereich der Bestellung eines Ersatzmitglieds durch Verhinderung wegen gleichzeitiger Wahrnehmung anderer Amtsaufgaben der SBV. Dies ist den vielfältigen Aufgaben, die die SBV wahrzunehmen hat und die zeitlich teilweise parallel stattfinden, geschuldet. So ist es durchaus nicht unüblich, dass Bewerbungsverfahren, MAV-Sitzungen, BEM-Verfahren und andere Dinge parallel stattfinden. Da der SBV ein umfassendes Teilnahmerecht und zum Teil Mitwirkungsrechte durch den Gesetzgeber eingeräumt werden, wäre es eine Behinderung der Amtsführung, wenn sich die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen entscheiden müsste, welche der parallel stattfindenden Amtsaufgaben sie wahrnimmt. Dementsprechend ist hier ein besonderer Fall der Stellvertretung vorgesehen.

575

Neben dieser Regelung der Verhinderung kann ein Stellvertreter, in der Reihenfolge der Wahlergebnisse, zu Arbeiten herangezogen werden, wenn die Anzahl der zu betreuenden schwerbehinderten Menschen in der Einrichtung jeweils die **Schwelle von 100 Personen übersteigt**. So kann die SBV ab einer Zahl von 101 schwerbehinderten Menschen den 1. Stellvertreter mit weiteren Aufgaben betrauen, ab einer Zahl von mehr als 201 schwerbehinderten Menschen auch den 2. Stellvertreter usw. (§ 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX). Die Stellvertreter haben jedoch keinen Anspruch darauf, dass sie betraut bzw. herangezogen werden. Dies obliegt allein der Entscheidung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Selbst durch die Heranziehung entsteht im Übrigen kein Kollektivorgan. Die Entscheidungsbefugnis verbleibt allein bei der Vertrauensperson.

580

Während der Zeit der Heranziehung bzw. im Vertretungsfall besitzen die Stellvertreter dieselben Rechte wie die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Sie üben diesbezüglich das Amt der SBV aus (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

585

Hinsichtlich der Betrauung mit Aufgaben ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an die gewählte Reihenfolge der Stellvertreter gebunden. Sie kann mit der Beauftragung eines Stellvertreters nicht Stellvertreter überspringen, die in der Reihenfolge eher aufgrund ihrer Stimmenzahl einzusetzen wären. Dies ist nur möglich, wenn der jeweilige Stellvertreter auf sein Amt verzichtet. Genauso wenig kann ein Stellvertreter eigenmächtig SBV-Arbeiten wahrnehmen, auch wenn diese sinnvoll und geboten erscheinen. Diese Arbeit, so sie während der Arbeitszeit stattfindet, würde sich regelmäßig als Arbeitszeitbetrug darstellen, der durch den Dienstgeber arbeitsrechtlich durch Abmahnung bzw. Kündigung sanktioniert werden kann.

590

S 4 Schwerbehindertenrecht

Die Schwerbehindertenvertretung

WICHTIG

595 Dementsprechend haben die Stellvertreter der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen für den Fall, dass sie als SBV tätig sind, exakt darauf zu achten, dass, sie hierzu auch ermächtigt worden sind. Eine einfache Anzeige der SBV an den Dienstgeber wird hier als ausreichend angesehen. Formalien gibt es diesbezüglich nicht. Allerdings sollte es immer beweisbar sein.

9.4 Freistellung

600 § 52 Abs. 5 MAVO regelt, dass § 15 MAVO auch für die SBV Anwendung findet. Dementsprechend ist ausweislich § 15 Abs. 2 MAVO die SBV im notwendigen Umfang zur Verrichtung ihrer Arbeit von der Arbeit freizustellen. Diese Regelung entspricht derjenigen des § 179 Abs. 4 SGB IX; hiernach ist die Vertrauensperson von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung der Aufgaben erforderlich ist.

605 Die Freistellung ist insoweit kein Genehmigungsakt, der durch die Dienstgeberseite durchzuführen ist. Vielmehr ist es ein Anspruch, den die SBV jederzeit geltend machen kann. Dementsprechend muss auch die SBV allein abwägen, was als notwendige Arbeit der SBV zu bewerten ist. Die SBV stellt für sich selbst fest, welche Zeiten sie benötigt. Die Dienstgeberseite ist im Gegenzug verpflichtet, die Arbeit und Arbeitsbelastung in der SBV so zu bestimmen, dass die Ausführung der SBV-Tätigkeit hierdurch nicht beeinträchtigt wird. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die SBV-Tätigkeit ganz „normale“ Arbeitszeit ist und nicht zusätzliche „Freizeitbeschäftigung“ darstellt.

610 Zu den Freistellungstatbeständen gehören insbesondere:

- SBV-Sitzung
- Teilnahme an MAV-Sitzungen
- Teilnahme an MAV-Ausschusssitzungen
- Teilnahme an Dienstbergergesprächen
- Teilnahme an ASA(Arbeitsschutzausschuss)-Sitzungen
- Teilnahme an Bewerbungsverfahren und Bewerbungsgesprächen
- Teilnahme an BEM-Verfahren
- Beratung
- Teilnahme an Verfahren beim Integrationsamt
- Abhaltung von Sprechstunden
- Teilnahme an Schulungen

Allein schon aufgrund dieser umfassenden Teilnahmerechte, die jeweils auch entsprechender Vorbereitungszeit bedürfen, ergibt sich eine erhebliche Zeit und Notwendigkeit an Freistellungstatbeständen und Freistellungszeiten. Diese Zeiten sind dem Dienstgeber mitzuteilen. Auch kann vereinbart werden, dass pauschal eine Freistellung erfolgt. Hierbei ist zu beachten, dass solch eine Vereinbarung nie abschließend sein kann, sondern ständig überprüft werden sollte. Auch ist es hilfreich, wenn die SBV insofern eine Dokumentation der aufgewandten Zeiten führt.¹ Es ist allerdings gefordert, dass die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sich beim Dienstgeber abmeldet, soweit sie Arbeiten der SBV wahrnimmt.²

615

Sobald in der Einrichtung mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind ist ausweislich der Regelung des § 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX auf Wunsch der SBV diese vollständig freizustellen. Diesem durch die SBV geäußerten Wunsch hat der Dienstgeber nachzukommen. Eine Verweigerung würde eine unzulässige Behinderung des Amtes der SBV bedeuten.

620

9.5 Schulung

Ausweislich der Regelung von § 52 Abs. 5 MAVO gelten für die SBV die §§ 15 bis 20 MAVO entsprechend. Dementsprechend wäre der Schulungsanspruch der SBV gemäß § 16 MAVO grundsätzlich auf drei Wochen begrenzt, bezogen auf eine vierjährige Amtszeit. In § 52 Abs. 5 Satz 2 MAVO wird jedoch darauf verwiesen, dass die weitergehenden Rechte, die sich aus Bestimmungen des SGB IX ergeben, nicht beschnitten werden. Dementsprechend gilt hinsichtlich des Schulungsanspruchs der SBV § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Hiernach haben die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen sowie der 1. Stellvertreter das Recht, an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind.

625

Die Entscheidung darüber, wie viele und in welcher Dauer Schulungsveranstaltungen besucht werden, obliegt dabei allein der SBV. Der Dienstgeber besitzt insofern kein Genehmigungs- bzw. Verweigerungsrecht. Vielmehr wird ihm lediglich seitens der SBV mitgeteilt, wann die SBV mit welchen Teilnehmern an welcher Bildungs- bzw. Schulungsveranstaltung teilnimmt. Will der Dienstgeber dies beschneiden, muss er ausführlich begründen und darlegen, dass es sich hierbei um eine Schulungs- bzw. Bildungsmaßnahme handelt, die nicht erforderliche Kenntnisse für die Arbeit der SBV vermittelt. Diese Dienstgeberbewertung obliegt der Überprüfung durch die Arbeitsgerichte. Die Darlegung wird im Regelfall dem Dienstgeber nicht gelingen.³

630

1 LPK-SGB IX, § 179 Rn. 51 ff.

2 BAG, Beschluss vom 29.6.2011, 7 ABR 135/09

3 vgl. zum Ganzen LPK-SGB IX, § 179 Rn. 109 ff.