

– Fachbeitrag D1-2020 –

07.01.2020

33 Monate Bundesteilhabegesetz: Stärkung der SBV – Programm oder Wirklichkeit?

**Zusammenfassung der Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten
zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (25. September bis 11. Oktober 2019)¹**

Von M.A. Livia Grupp, Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V.

Das am 23. Dezember 2016 verabschiedete Bundesteilhabegesetz (BTHG) hatte das Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen im Sinne von mehr Teilhabe und Selbstbestimmung zu verbessern. Wesentliche Regelungen betrafen dabei die Beteiligungs- und Vertretungsrechte von Menschen mit Behinderungen, insbesondere der Schwerbehindertenvertretung (SBV).² Die Entwicklung in Betrieben und Dienststellen seit Inkrafttreten der Änderungen war Thema der Online-Diskussion „33 Monate Bundesteilhabegesetz: Stärkung der SBV – Programm oder Wirklichkeit?“³ im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation e. V. Folgende Expertinnen und Experten haben den Austausch fachlich begleitet:

- Alfons Adam (Konzern- und Gesamtvertrauensperson Daimler AG, Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie)
- M. A. Marie Sophia Heide (Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation)
- Irene Husmann, Clara Müllenmeister, Angela Hopmann und Iris Kamrath (Beratungsstelle handicap, Hamburg)
- Dr. Michael Karpf (Landesarbeitsgemeinschaft Inklusion in Beschäftigung und Arbeit Baden-Württemberg, Hauptschwerbehindertenvertretung der Polizei)
- Prof. Dr. Wolfhard Kohte (Forschungsdirektor Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. – ZSH, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D1-2020 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; **Zitiervorschlag:** Grupp, 33 Monate Bundesteilhabegesetz: Stärkung der SBV – Programm oder Wirklichkeit? – Zusammenfassung der Diskussion im Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht (25. September bis 11. Oktober 2019); Beitrag D1-2020 unter www.reha-recht.de; 07.01.2020.

² Die SBV betreffende Regelungen sind in den §§ 176–183 SGB IX angelegt.

³ Der Diskussionsverlauf vom 25. September bis 11. Oktober 2019 ist nachzulesen unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Board/144-33-Monate-Bundesteilhabegesetz-Staerkung-der-SBV-Programm-oder-Wirklichkeit>.

- Ass. iur. Matthias Liebsch (wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Fachanwalt für Arbeitsrecht Frank Schröder, Halle/Saale)

Zusätzlich haben sich Vertrauenspersonen bzw. registrierte Forenmitglieder mit ihren eigenen Fragen, Erfahrungen und Meinungen an der öffentlichen Diskussion beteiligt. In den 18 Diskussionspfaden befassten sich die Diskutanten einerseits mit praktischen Fragen etwa der Freistellung, Stellvertretung, Kostentragung und der Rechtsstellung der SBV, andererseits wurden Erfahrungen und Möglichkeiten zur Umsetzung von Rechtsnormen wie z. B. der Unterrichtungspflicht und Zusammenarbeit sowie weiterer Bedarf zur Stärkung der SBV erörtert.

Zu den wichtigsten Änderungen des BTHG zur Stärkung der SBV zählen

- die Absenkung der Freistellungsgrenze,⁴
- die Unwirksamkeit einer Kündigung von schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Anhörung der SBV⁵ und
- die Aufwertung der Rolle von Stellvertreterinnen und Stellvertretern der SBV.⁶

Die Effekte der Stärkung scheinen dabei nicht überall spürbar zu sein, wie einzelne Berichte von Vertrauenspersonen in der Diskussion nahelegen. Nach wie vor ist es für SBVen eine große Herausforderung, ihren ehrenamtlichen Aufgaben gerecht zu werden und gleichzeitig die Vertragspflicht für den Arbeitgeber zu erfüllen. Berichtet wird von dem Druck, die Zeit für die SBV-Arbeit dem Arbeitgeber gegenüber zu rechtfertigen, und von dem Bürokratieaufwand zum Einsatz von Vertretungen. Verschärft würde die Situation bspw. auch durch die wachsende Zahl und Vielfalt der SBV-Aufgaben, durch Teilzeit-Arbeitsverhältnisse und längere Anfahrten zu anderen Betriebsteilen. Dies häufig vor dem Hintergrund, beruflich nicht den Anschluss zu verlieren.

„Als örtliche SBV und 1. Stellvertreter HSBV habe ich keinerlei Freistellung, bin häufig für die SBV im Einsatz und muss daneben 100 % originäre Tätigkeit ableisten (ohne Vertretung!)“. (Genesis0704)

Mit Blick auf diese Aussage eines Diskutanten wurde deutlich gemacht, dass Arbeitgeber bei der Zuteilung des Arbeitspensums Rücksicht auf die erforderlichen Tätigkeiten von Interessenvertretungen nehmen müssen,⁷ und dass die Rechtsstellung der Vertrauensperson gleichwertig mit der von Betriebsrats- und Personalratsmitgliedern sei.⁸ Die

⁴ Auf Wunsch der Vertrauensperson kann diese ab einem Schwellenwert von 100 schwerbehinderten Beschäftigten (vorher 200 schwerbehinderte Beschäftigte) vollständig von der Arbeitspflicht befreit werden, s. § 179 Absatz 4 S. 2 SGB IX.

⁵ Sog. „Unwirksamkeitsklausel“ nach § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX.

⁶ Vgl. zum Fortbildungsanspruch für die Stellvertretung der SBV § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX und zur Heranziehung von Stellvertretungen § 178 Abs. 1 S.4 und S. 5 SGB IX.

⁷ Siehe Antwort W. Kohte im Diskussionspfad „Probleme mit der Stellvertretung in der SBV“ <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/702-Probleme-mit-der-Stellvertretung-der-SBV>.

⁸ Vgl. § 179 Abs. 3 SGB IX.

Vertrauensperson müsse kein Einzelkämpfer sein und auch keine Überstunden für die SBV-Arbeit machen. Ausgiebig wurden hierzu, wie im folgenden zusammengefasst, die gesetzlichen Möglichkeiten zur Entlastung der SBV diskutiert.

Die Vertrauensperson kann vorübergehend von der Arbeitspflicht befreit werden. Bei einer **Freistellung** gemäß § 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX wird die Vertrauensperson von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Für eine vollständige Freistellung gilt: *„Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig.“* (§ 179 Abs. 4 S. 2 SGB IX):

Dass der Gesetzgeber explizit den Weg für weitergehende Vereinbarungen eröffnet, wird in der Diskussion mehrmals aufgegriffen. So könnten Betriebe und Dienststellen bspw. in **Inklusionsvereinbarungen**⁹ eine Freistellung bei weniger als 100 schwerbehinderten Beschäftigten vorsehen. Das Für und Wider eines festen Zeitkontingents in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl wurde kritisch diskutiert. Die Expertinnen und Experten sahen hierin die Gefahr, dass ein absoluter Wert zu einer Beschränkung der SBV-Arbeit führen könnte. Nach einer branchenübergreifenden Befragung von 1552 SBVen¹⁰, gingen rund 77 Prozent der Befragten neben ihrem Amt als SBV auch einer operativen Tätigkeit nach und waren somit nicht vollständig freigestellt.

„Die SBVen bemerkten in diesem Zusammenhang immer wieder, dass sie sich in ihrer Zeit für die SBV-Arbeit eingeschränkt fühlen und sich eine Freistellung unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Menschen wünschen, da die Tätigkeiten der SBV sich nicht alleine durch die Anzahl der schwerbehinderten Menschen ausdrückt. Vielmehr kommen Tätigkeiten, wie die Mitwirkung an Sitzungen und Ausschüssen sowie die Interaktion mit inner- und außerbetrieblichen Stellen, hinzu.“ (Marie Heide)

Es wurde daher vorgeschlagen, mit dem Arbeitgeber „eine Art Sockelbedarf an Freistellung“¹¹ aufzustellen, der alle Sitzungen und Termine umfasse, bei denen die Beteiligung der SBV vorgesehen ist, sowie die Zeit für die Vor- und Nachbereitung dieser Sitzungen und die erforderlichen Schulungen. Ein solcher vereinbarter Mindestbedarf ermögliche eine langfristige Einplanung von Freistellungen sowie Vertretungen in der Facharbeit.

⁹ Beispiele für Inklusionsvereinbarungen sind bei REHADAT-Gute Praxis zu finden
<https://www.rehadat-gutepraxis.de/de/inklusionsvereinbarungen>.

¹⁰ Näheres siehe in den Veröffentlichungen des Projekts „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“ der Hans-Böckler-Stiftung, Projektbeschreibung unter <https://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2016-984-4#> (zuletzt abgerufen 07.01.2020). Ergebnisse des Projekts sind auch nachzulesen in: Heide/Niehaus (2019): Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, in: WSI-Mitteilungen 72 (5), S. 358–364, (Abstract s. u. https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_121851_121878.htm#).

¹¹ Beratungsstelle handicap im Diskussionspfad „Schwellenwert 100 zu niedrig“:
<https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/704-Schwellenwert-100-zu-niedrig/>.

„Ein auf Zahlen basierender Freistellungsanspruch ist natürlich in der Praxis leichter kommunizierbar und ein vereinbartes Zeitkontingent bringt mehr Planungssicherheit für alle Beteiligten. Die Regelung sollte aber nicht so formuliert sein, dass sie als absoluter Wert missverstanden werden kann. Ein ausgeschöpftes Zeitkontingent darf nicht zur Folge haben, dass SBV-Aufgaben nicht mehr wahrgenommen werden.“ (Beratungsstelle Handicap)

Daher muss neben dem institutionellen Sockelbedarf ein weiterer Zeitbedarf für Sprechstunden und innerbetriebliche Rundgänge und Diskussionen mit den Beschäftigten sowie Zeit für die Unterstützung der Beschäftigten nach § 178 Abs. 1 S. 3 SGB IX einkalkuliert werden.

Als weitere Möglichkeit zur Entlastung kann die SBV in bestimmten Konstellationen auf **Stellvertretungen** zurückgreifen. Im Austausch wurden die Unterschiede zwischen einer Vertretung und einer Heranziehung erläutert, die auch für die Begründung gegenüber dem Arbeitgeber bedeutsam sind:

- Ein Vertretungsfall tritt gemäß § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX ein, wenn die Vertrauensperson verhindert oder abwesend ist, z. B. wegen Urlaub oder bei Krankheit, und die gewählte erste Stellvertreterin bzw. der erste Stellvertreter sie vertritt. Anwendbar sei dies auch in Fällen, wenn die SBV Überstunden im Rahmen von Teilzeitarbeit¹² zu vermeiden sucht. Für die Dauer der Vertretung hat das stellvertretende Mitglied der SBV die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson selbst und genießt einen besonderen Kündigungsschutz.¹³
- Die Heranziehung der ersten Stellvertreterin bzw. des ersten Stellvertreters zu bestimmten Aufgaben kann gemäß § 178 Abs. 1 S. 4 SGB IX in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten erfolgen. Je weitere 100 schwerbehinderte Beschäftigte können weitere Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter herangezogen werden. Die Vertrauensperson unterrichtet den Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der Heranziehung.

Mit Bezug zur Heranziehung wurde in der Diskussion die Meinung vertreten, dass eine weitere Abstufung unterhalb des Schwellenwerts 100 eine gute Gesetzgebung für kleine und mittelständische Unternehmen sei und auch die Frage der Teilzeit leichter lösen und begründen ließe. Unabhängig von diesen wichtigen gesetzlichen Verbesserungen sollten weitergehende Vereinbarungen, etwa mit Hilfe einer Inklusions-, Betriebs- oder

¹² Siehe Antwort der Beratungsstelle handicap im Diskussionspfad „Gesetze der Mathematik“: <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/705-Gelten-im-SGB-IX-Gesetze-der-Mathematik>.

¹³ Zum besonderen Kündigungsschutz vgl. § 179 Absatz 3 Satz 2 SGB IX. Siehe auch die Ausführungen zum nachwirkenden Kündigungsschutz von Dr. Michael Karpf im Diskussionspfad „Kündigungsschutz für die Stellvertreterin der Vertrauensperson“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/710-Kuendigungsschutz-fuer-die-Stellvertreterin-der-Vertrauensperson/> mit Verweis auf Meyer-Körning „Nachwirkender Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder des Betriebsrats: Tatsächliche Betriebsratsaufgaben erforderlich!“, BAG, Urteil v. 19.04.2012 – 2 AZR 233/11 unter <https://www.meyer-koering.de/meldungen/1928/nachwirkender-kuendigungsschutz-fuer-ersatzmitglieder-des-betriebsrats-tatsaech>.

Dienstvereinbarung genutzt werden. Diese Option betreffe auch Vertrauenspersonen, die Interesse daran haben, weiter in der Facharbeit tätig zu sein. Das Benachteiligungsverbot in der beruflichen Entwicklung nach § 179 Abs. 2 SGB IX könne hier als Argument dienen.

Allerdings wurden in der Diskussion die Hürden auf dem Weg zu innerbetrieblichen Vereinbarungen deutlich. So konnten einige der an der Diskussion beteiligten SBVen bisher noch keine Inklusionsvereinbarung durchsetzen. § 182 SGB IX sieht zwar zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder der Dienststelle eine enge Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Inklusionsbeauftragten mit den Interessenvertretungen von Betriebs- und Personalrat (BR/PR) sowie SBV u. a. vor. Doch während einige SBVen tatsächlich von vertrauensvoller Zusammenarbeit berichteten, schilderten andere ein ernüchterndes Ergebnis nach dem ersten Jahr als SBV. Probleme werden dabei teils auf die Unwissenheit und Überlastung der anderen Akteure wie z. B. Personalabteilung und BR/PR zurückgeführt, teils wird auch Unwille und Ignorieren der gesetzlichen Regelungen konstatiert. Natürlich habe die SBV die Möglichkeit, Pflichtverletzungen direkt anzusprechen und zu klären. „Immer wieder daran erinnern, einfordern“¹⁴ – das wird als typisch für den „SBV-Job“ gesehen. Aber es wird auch Frust über monatelanges Warten auf Reaktionen bspw. zu einem Entwurf für eine Inklusionsvereinbarung geäußert.¹⁵ Moniert wurde in diesem Zusammenhang, dass Arbeitgeber, die ihre Pflichten nicht einhalten, keine Sanktionen zu befürchten hätten. Ein langjähriger Schwerbehindertenvertreter machte deutlich, dass er angesichts seiner Erfahrungen ans Aufhören denke. Andere Diskutanten schrieben, dass es schwierig sei, unter diesen Bedingungen geeigneten Nachwuchs für die SBV zu gewinnen.

In Bezug auf die Umsetzung einer Inklusionsvereinbarung konnte hier auf § 166 Abs. 1 S. 2 SGB IX verwiesen werden, der einen justiziablen Rechtsanspruch der SBV auf Verhandlungen über eine verbindliche Inklusionsvereinbarung begründe.¹⁶ In den Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung könne außerdem gemäß § 166 Abs. 1 S. 4 und S. 5 SGB IX das Integrationsamt eine Moderationsrolle wahrnehmen, ggf. festgefahrene Verhandlungspositionen aufbrechen und die Diskussion zielführend versachlichen. Insgesamt wurde in der Diskussion mehrfach betont, dass ein Verhandlungsanspruch sich nicht selten als zu schwach herausstellt.

Ein positives Beispiel der Zusammenarbeit hebt sich in der Diskussion besonders ab, demzufolge das Personalwesen des Betriebs Prozesse aufgestellt habe, die grundsätzlich eine „SBV-Schleife“ vorsehen. Dadurch würden Beteiligungsrechte nur noch selten vergessen. Selbst für den Fall des Vergessens habe man eine „Stoppfunktion“

¹⁴ Beitrag Kamminsche im Diskussionspfad „Stellenplan für die SBV“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/707-Stellenplan-fuer-die-SBV>.

¹⁵ Siehe hierzu Diskussionspfad „Wie gut kennen Unternehmen und Betriebe die Beteiligungsrechte der SBV?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/698-Wie-gut-kennen-Unternehmen-und-Betriebe-die-Beteiligungsrechte-der-SBV/>.

¹⁶ Vgl. Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Beschluss vom 19. Januar 2007 – 13 TaBV 58/06 –, Rn. 33 mwN., juris.

implementiert und auch in die Inklusionsvereinbarung aufgenommen.¹⁷ Könnte die SBV an einer Betriebsratssitzung nicht teilnehmen, würden Tagesordnungspunkte, die sie betreffen könnten, nach Möglichkeit verschoben.

Für Fälle, in denen die Beteiligung der SBV nicht ordnungsgemäß verlaufe, müsste nach Ansicht eines Diskussionsteilnehmers im SGB IX ein Veto-Recht für die SBV verankert werden.¹⁸ Zustimmung wurde hierzu geäußert, dass § 178 Abs. 2 S. 2 SGB IX zwar bereits vorsehe, dass die Durchführung einer ohne Beteiligung der SBV beschlossenen Arbeitgebermaßnahme auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen sei. Doch liefere dies ins Leere, wenn die Maßnahme bereits durchgeführt sei und die SBV nicht rechtzeitig Kenntnis davon erlangt habe.

„Deshalb haben wir 2016 eine Unwirksamkeitsklausel gefordert, die aber nur für Kündigungen in § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX ins Gesetz aufgenommen worden ist. Das reicht aber nicht; diese Unwirksamkeit muss erstreckt werden auf Versetzungen und Aufhebungsverträge“¹⁹ (Kohte)

Ein zweiter Weg böte sich mit den Veto-Rechten von Betriebsrat und Personalrat an, die sie für die Belange schwerbehinderter Menschen und der SBV einsetzen sollten. Nicht zuletzt, weil auch BR und PR die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern sollen,²⁰ sei es wichtig, dass SBV und BR/PR eine abgestimmte Politik verfolgten.

Angrenzend wurde in der Diskussion die Rolle des/der Inklusionsbeauftragten betrachtet und herausgearbeitet, welche Voraussetzungen es braucht, damit diese Position zur Stärkung der SBV beitragen kann und auch „attraktiv“ wird.²¹ Hierzu wurde einerseits die Ausstattung mit Handlungsvollmachten für Inklusionsbeauftragte als unabdingbar erachtet, damit diese als direkte Ansprechpartner für die SBV fungieren können. Des Weiteren wurden fachliche Qualifikationen, eine angemessene Vergütung und eine den Aufgaben entsprechende Freistellung genannt. Eine eigene Betroffenheit wurde als vorteilhaft gesehen. In einem separaten Themenpfad fordert ein Forenmitglied, Inklusionsengagement müsste ein Karrierebaustein sein und die Qualität von Führungskräften sei auch im Hinblick auf das Vorantreiben von Inklusion zu bewerten.²²

¹⁷ Beitrag kuifje im Diskussionspfad: „Wie gut kennen Unternehmen und Betriebe die Beteiligungsrechte der SBV?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/698-Wie-gut-kennen-Unternehmen-und-Betriebe-die-Beteiligungsrechte-der-SBV>.

¹⁸ Siehe Diskussionspfad „Veto-Recht für SBV“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/714-VETO-Recht-fuer-SBV>.

¹⁹ Vgl. Kohte/Liebsch: Erste Entscheidung zur Unwirksamkeitsklausel bei Kündigungen ohne Beteiligung der SBV – Anmerkung zu ArbG Darmstadt, Urteil v. 14.11.2017 – 9 Ca 249/17; Beitrag B2-2018 unter www.reha-recht.de; 27.03.2018.

²⁰ Nach § 80 Abs. 1, 4. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

²¹ Siehe Diskussionspfad: „Wie kann der Inklusionsbeauftragte zur Stärkung der SBV beitragen?“ <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/708-Wie-kann-der-Inklusionsbeauftragte-zur-Staerkung-der-SBV-beitragen>.

²² Siehe Diskussionspfad: „Inklusionsengagement als Karrierebaustein!“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/706-Inklusionsengagement-als-Karrierebaustein>.

„Einen vom Arbeitgeber berücksichtigungsfähigen Anreiz bietet, neben der Reputation und Rechtskonformität eines inklusiven Betriebes/einer inklusiven Dienststelle, ggf. § 167 Abs. 3 SGB IX. Hiernach können die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern. (Matthias Liebsch)

In einigen konkreten Fragen wurden die Kosten der SBV-Arbeit thematisiert. Geklärt wurde bspw., dass der Fortbildungsanspruch des ersten stellvertretenden Mitglieds nach § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX einen vollwertigen Anspruch auf Schulung darstelle und Arbeitgebende die entsprechenden Kosten ebenso zu tragen haben wie für die Schulung der Vertrauensperson.²³ Für die Begründung der Kosten einer Bürokräft im erforderlichen Umfang nach § 179 Abs. 8 SGB IX, wurde vorgeschlagen, die Bürotätigkeiten der SBV über einen begrenzten Zeitraum detailliert zu erfassen und auf dieser Basis mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zu treffen.²⁴ Auch die Kosten für Dolmetschdienste haben nach § 179 Abs. 8 SGB IX Arbeitgeber zu tragen, damit hörbehinderte Vertrauenspersonen an Sitzungen des Betriebsrats und anderer Gremien teilnehmen können. Falls eine gemeinsame Klärung mit der weiteren Interessenvertretung und/oder Inklusionsbeauftragten nicht gelänge, sei gegebenenfalls ein Beschlussverfahren am Arbeitsgericht geboten.²⁵ Hier wurden aber mögliche nachteilige Wirkungen für die Beschäftigung hörbehinderter Menschen befürchtet. Eine Forderung richtete sich daher an Politik und Integrationsämter, klare Fördermöglichkeiten zu schaffen bspw. aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.²⁶ Zur Frage, wie die SBV ihr Recht auf Einsicht in den personalwirtschaftlichen Stellenplan herleiten könne, wurden einerseits die Überwachungsfunktion der SBV nach § 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX sowie die Prüfpflicht zur Stellenbesetzung nach § 164 Abs. 1 SGB IX genannt, andererseits auch die Norm zur Inklusionsvereinbarung nach § 166 Abs. 2 SGB IX. Da eine Inklusionsvereinbarung Regelungen zur Personalplanung enthalten solle, müsse der Arbeitgeber der SBV zuvor die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen.²⁷ Insbesondere mit Blick auf das Recht der SBV, an Sitzungen gemäß § 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX teilzunehmen und Themen zu initiieren, wurde erneut auf die Bedeutung der Zusammenarbeit mit BR/PR verwiesen.

²³ Zur Rechtsdurchsetzung siehe Porsche, Die Freistellung von Vertrauenspersonen zur Schulungsteilnahme – Anmerkung zu Landesarbeitsgericht Frankfurt; B. v. 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09, Beitrag B9-2010 unter <https://www.reha-recht.de/>.

²⁴ Vgl. Diskussionspfad: „Eine Bürokräft für die SBV: Wie wird der Bedarf nachgewiesen?“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/718-Eine-Buerokraft-fuer-die-SBV>.

²⁵ Vgl. Urteil des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof 25.05.2012 – 12 ZB 11.152, das den Bedarf einer SBV an Assistenzpersonen und Dolmetschern anerkannt hat.

²⁶ Siehe Diskussionspfad „speziell: SBV mit Hörbehinderung“ unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/716-speziell-SBV-mit-Hoerbehinderung>.

²⁷ Siehe auch § 166 Abs. 3 Nr. 1 und 2 SGB IX, nach dem Vereinbarungen getroffen werden können, die schwerbehinderte Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen angemessen berücksichtigen, siehe Antwort von M. Liebsch unter <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/707-Stellenplan-fuer-die-SBV>.

Das Diskussionsthema „Stärkung der SBV – Programm oder Wirklichkeit?“ hat insgesamt ein gemischtes Bild ergeben. Die Erfahrungsberichte und Fragen aus der Praxis zeugen davon, wie sich selbstbewusste Vertrauenspersonen mit ihren Rechten auseinandersetzen. Deutlich wurde auch, dass berichtet wurde, dass nicht wenige Arbeitgeber den Themen der SBV bzw. der Inklusion und Teilhabe nicht die gebotene Priorität einräumen. Die Diskussion brachte nicht zuletzt die Bedeutung der Vernetzung zur Sprache. So wurde auf das neue Bundesnetzwerk der Schwerbehindertenvertretungen (BNW SBV) verwiesen. Gemäß seinem im Herbst 2019 veröffentlichten Gründungsaufruf möchte das Netzwerk die Interessen der SBV bündeln und sich als Ansprechpartner für Politik, Verbände und Wissenschaft etablieren.²⁸

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.

²⁸ Siehe Gründungsaufruf bei reha-recht.de: <https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/gruendungsaufruf-schwerbehindertenvertretungen-wollen-sich-bundesweit-ernetzen/> sowie Webseite des BNW SBV unter <http://bundesnetzwerksbv.de>.