



SBV kompakt

Wissen für die Schwerbehindertenvertretung kurz und klar

**Kandidieren für die
Schwerbehinderten-
vertretung?
Ja!**



dbb
beamtenbund
und tarifunion

**NÄHE IST
UNSERE
STÄRKE**

Stand: 6/2022





Sie denken darüber nach, als Vertrauensperson Ihrer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen oder als Stellvertretung zu kandidieren? Dann ist Ihnen bewusst, dass sich die konkreten Arbeitsbedingungen der schwerbehinderten Beschäftigten in Ihrer Dienststelle/in Ihrem Betrieb nur dann verbessern werden, wenn sich jemand dafür einsetzt. Und dass dieser Jemand nicht immer nur die anderen sein können. Und tatsächlich könnten Sie viel bewirken: sich zum Beispiel für die Einhaltung der Schutzvorschriften des Sozialgesetzbuches zur Einstellung, Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen einsetzen, sich um die Beschaffung nahe gelegener Parkplätze und technischer Arbeitshilfen kümmern oder bei der Stellung von Anträgen unterstützen. Hier erfahren Sie, was es rund um eine Kandidatur zu wissen gilt und was Sie im Falle Ihrer Wahl erwarten würde. Übrigens – auch wenn es nicht gleich ins Auge sticht: Ihr Engagement als Vertrauensperson oder Stellvertretung kann auch viel zu Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung beitragen – aber dazu später.

Vertrauensperson oder Stellvertretung – machbare Aufgaben mit Potential

Manche Beschäftigte, die sich für eine Mitarbeit in Personalrat, Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung interessieren, weil sie Ideen haben und etwas bewegen wollen, scheuen vor einer Kandidatur letztlich zurück, weil sie glauben, den Anforderungen vielleicht nicht zu genügen. Nicht selten findet man diffuse Ängste und Vorurteile wie etwa, ein solches Mandat sei mit finanziellen Einbußen verbunden, vielleicht sogar mit einem „Kariereknick“, schon die Kandidatur und erst recht die Mandatsausübung werde mit einer schlechten Beurteilung quittiert, es bleibe keine Freizeit übrig. Aber diese Ängste sind nicht berechtigt: Das Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme des Mandates nicht berührt – weder rechtlich noch tatsächlich (BVerwG 8.11.1963, PersV 1964, 18). Der Gesetzgeber hat einen umfassenden Schutz geschaffen. Und mehr noch: Er sorgt – ebenso wie Ihre Fachgewerkschaft – dafür, dass Sie das Amt qualifiziert ausüben und dabei obendrein Kompetenzen erwerben können, die für Ihr berufliches Fortkommen und Ihre persönliche Entwicklung von großem Wert sind.

Zu allererst: Darf ich kandidieren?

Wählbar sind alle Beschäftigten, die nicht nur vorübergehend in der Dienststelle/im Betrieb tätig sind, das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben und, wenn die Dienststelle/der Betrieb mehr als ein Jahr besteht, der Dienststelle/dem Betrieb seit sechs Monaten angehören (§ 177 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). Wählbar sind daher auch Beschäftigte, die keine Behinderung haben. Das aktive Wahlrecht besitzen demgegenüber nur die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten (§ 177 Abs. 2 SGB IX; § 1 Abs. 2 SchwbVVO). Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes u.a. dem Personalrat/Betriebsrat nicht angehören kann. Dazu gehören der Dienststellenleiter, die weiteren in § 8 BPersVG genann-

ten Beschäftigten sowie die zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugten Beschäftigten (§ 15 Abs. 2 BPersVG) bzw. der Arbeitgeber und leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG. Im Geltungsbereich der Landespersonalvertretungsgesetze sind auch die dortigen Wahlrechtsvorschriften zu beachten. Wählbar ist also insbesondere auch, wer selbst nicht schwerbehindert ist, wer Personalrats- oder Betriebsratsmitglied ist, wer im Wahlvorstand zur Wahl der SBV tätig wird.

Wie und wo lerne ich, was ich an Kenntnissen brauche?

Niemand erwartet, dass Sie bereits Kenntnisse besitzen, wenn Sie das Mandat übernehmen. Alles, was Sie wissen müssen, werden Sie im Laufe der Zeit in Schulungen, bei Ihrer Gewerkschaft und natürlich durch die Auseinandersetzung mit der Materie im Alltag der SBV lernen. Jede neu gewählte Vertrauensperson kann sofort nach der Wahl eine Schulung besuchen, die die erforderlichen Grundkenntnisse vermittelt – und zwar unter Freistellung vom Dienst/von der Arbeit und Weiterzahlung der Bezüge/des Arbeitsentgeltes; die Schulungskosten trägt der Bund/der Arbeitgeber. Dasselbe gilt für das stellvertretende Mitglied (§ 179 Abs. 4 Satz 1 und 3 SGB IX) und ein nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX gewähltes weiteres stellvertretendes Mitglied. Unter denselben Bedingungen können weitere für die Wahrnehmung Ihrer Aufgaben erforderliche Schulungen besucht werden. Außerdem erhalten Sie über Ihren Ansprechpartner bei Ihrer Fachgewerkschaft und/oder über den dbb Informationsmaterial über Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten und über Ihre persönliche Rechtsstellung, tauschen sich mit erfahrenen Vertrauenspersonen aus und wachsen so langsam in das Amt hinein.

Und was bringt MIR das?

Viell! Sie erwerben fundierte Rechtskenntnisse und arbeiten sich in hochaktuelle gesellschaftliche Problematiken wie Teilhaberecht, Gesundheitsschutz und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit ein. Sie gewinnen Einblick in die Verhältnisse der Dienststelle/des Betriebs im Speziellen und des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen. Als Mitglied einer dbb-Mitgliedsgewerkschaft nehmen Sie aber nicht nur an den für die Arbeit als Vertrauensperson im engeren Sinn erforderlichen Schulungen teil, sondern darüber hinaus werden Sie, wenn Sie das wollen, auch auf der gewerkschaftlichen Schiene unterstützt und geschult, nicht nur fachlich, sondern auch z.B. in Rhetorik. Und: Sie haben bei verschiedensten Gelegenheiten die Möglichkeit zum Austausch mit anderen engagierten Beschäftigten auch aus anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes/der Wirtschaft und können, etwa bei Schulungen, Ansichten erfahren, Einsichten gewinnen und Netzwerke knüpfen. In den Sitzungen des Personalrats/Betriebsrats, bei denen Sie ein Teilnahmerecht haben, aber auch im Monatsgespräch mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber besteht Gelegenheit zu Erwerb oder Vertiefung von Kompetenzen im Bereich Verhandlungs- und Diskussionsführung.





Was Sie bei einer Kandidatur auch noch wissen sollten ...

Sind in der Dienststelle/dem Betrieb regelmäßig mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist die **Vertrauensperson** nicht nur von Fall zu Fall für die Dauer der Erledigung einzelner Aufgaben vom Dienst/der Arbeit zu befreien, sondern sie hat Anspruch auf vollständige **Freistellung**. Als **Stellvertretende Person** werden Sie anders eingebunden als ein Ersatzmitglied des Personalrats/Betriebsrats. Sie treten zwar wie dieses als Nachrücker ein, wenn die Vertrauensperson aus ihrem Amt ausscheidet oder an der Wahrnehmung ihres Amtes durch Urlaub, Dienstreise, Erkrankung etc. vorübergehend **verhindert** ist. Über diese Fälle hinaus sind Sie aber, soweit erforderlich, auch dann gefordert, wenn die Vertrauensperson durch Wahrnehmung anderer Amtsaufgaben in Anspruch genommen ist (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Zudem können Ihnen auch **Aufgaben zur dauerhaften Wahrnehmung** übertragen werden (§ 178 Abs. 1 Sätze 4 und 5 SGB IX). Das gilt aber nur in Dienststellen und Betrieben, in denen mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind.

Kann meine Wahl oder bereits die Kandidatur meinen Arbeitsplatz oder meine berufliche Entwicklung gefährden?

Wenn Sie sich als Vertrauensperson oder Stellvertretende Person bewerben oder sich, bei erfolgreicher Kandidatur, später in dieser Funktion mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber auseinandersetzen müssen, honoriert der Gesetzgeber Ihr Engagement durch einen **umfassenden Schutz Ihrer dienst-/arbeitsrechtlichen Stellung**. Sie dürfen wegen Ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt (natürlich auch nicht begünstigt) werden, vor allem, so ausdrücklich § 179 Abs. 5 SGB IX, nicht in Ihrer beruflichen Entwicklung. **Jede Zurücksetzung oder Schlechterstellung** gegenüber anderen Personen in vergleichbarer Situation, egal ob beabsichtigt oder nicht, ist **verboten** (BVerwG 1.2.2010, ZfPR *online* 3/2010, S. 8). Sie können – sogar bei vollständiger Freistellung – weiterhin am beruflichen Aufstieg teilnehmen (z.B. BVerwG 11.12.2014, ZfPR 2015, 34). Die Tätigkeit als Vertrauensperson oder Stellvertretende Person unterliegt auch nicht der dienstlichen Beurteilung; sie ist kein Dienst. Sie führen Ihr Amt unabhängig und frei von Weisungen – sowohl von Vorgesetzten als auch des Personal-/Betriebsrats. Die Rechte und Pflichten aus dem Ehrenamt einerseits und diejenigen aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis andererseits sind strikt zu trennen. Ihr Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme eines Mandates also nicht berührt – weder rechtlich noch tatsächlich, die allgemeinen Rechte und Pflichten gelten selbst bei Vollfreistellung fort (BVerwG 14.6.1990, ZfPR 1990, 139). Als Vertrauensperson besitzen Sie dieselbe **persönliche Rechtsstellung**, insbesondere denselben **umfassenden Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz** wie ein Personal- oder Betriebsratsmitglied. Das gilt auch für die Stellvertretende Person während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung zu Aufgaben, im Übrigen hat sie die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Personal- oder Betriebsrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

Bin ich auch während der Kandidatur geschützt? Und auch wenn ich nicht gewählt werde?

Ja (§ 25 Abs. 1, § 55 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG, § 177 Abs. 6 Satz 2, § 179 Abs. 3 SGB IX, § 15 Abs. 3 KSchG). Der Schutz beginnt schon mit Einleitung der Wahl und Aufstellung eines ordnungsgemäßen Wahlvorschlags, auf dem Sie mit Ihrer Zustimmung als Kandidatin/Kandidat aufgeführt sind, und gilt **bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses**, der Schutz vor ordentlichen Kündigungen sogar **noch weitere sechs Monate**. So ist ausreichend Zeit zur Abkühlung der Gemüter, wenn es einmal zu einer wegen eventueller Kontroversen mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber aufgeheizten Atmosphäre kommen sollte. Darüber hinaus sind während der gesamten Dauer der Kandidatur **unter anderem auch Versetzungen** gegen Ihren Willen nur möglich, wenn sie wegen schwerwiegender dienstlicher Belange unvermeidbar sind (siehe im Einzelnen § 55 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG, § 103 BetrVG).

Im Fall der Wahl ...

... **setzt sich der besondere Kündigungsschutz** für die Dauer Ihrer Tätigkeit in der SBV **nahtlos fort**, d.h. ordentliche Kündigungen sind – mit Ausnahme der Stilllegung – gar nicht, außerordentliche Kündigungen nur unter erschwerten Voraussetzungen möglich. Der Schutz vor ordentlichen Kündigungen gilt sogar **nach Ihrem Ausscheiden noch ein ganzes Jahr** weiter. Außerdem genießen Sie natürlich jetzt erst recht als gewählte Vertrauensperson denselben Schutz vor Versetzungen, Umsetzungen, Zuweisungen und Abordnungen wie Personal-/Betriebsratsmitglieder (§§ 10, 55 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG, §§ 78, 103 BetrVG, § 179 Abs. 3 SGB IX).

Was müsste ich an Geld und Freizeit investieren?

Nichts. Sie sollen durch Ihr ehrenamtliches Engagement für Ihre Kolleginnen und Kollegen **keinerlei wirtschaftliche Nachteile** erleiden. Sie nehmen Ihr Amt während der Dienst-/Arbeitszeit wahr – die **Tätigkeit als Vertrauensperson oder Stellvertretung** wird **arbeitszeitrechtlich wie Dienst** behandelt (BVerwG 30.1.1986, ZBR 1986, 307). Eine Minderung der Dienstbezüge/des Arbeitsentgeltes mit allen Bestandteilen tritt deshalb nicht ein (§ 179 Abs. 4 SGB IX), Sie erhalten nach dem sog. **Lohnausfallprinzip** vielmehr dasjenige Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie nicht zur Wahrnehmung Ihrer schwerbehindertenrechtlichen Aufgaben von Ihren dienstlichen Aufgaben befreit worden wären. Auch Zulagen werden also weitergezahlt, es sei denn, es handelt sich um reinen Ersatz für Aufwendungen, die nun wegen der Wahrnehmung des Mandates nicht mehr anfallen (BAG 27.7.1994, NZA 1995, 799). Eine vor Übernahme des Mandats gewährte **Leistungszulage oder Leistungsstufe** wird übrigens selbst bei Freistellung vom Dienst zwecks Wahrnehmung schwerbehindertenrechtlicher Aufgaben weitergezahlt, bei einer nach Freistellungsbeginn erstmals oder erneut anstehenden Entscheidung über Leistungszulage gelten die Grundsätze der Nachzeichnung des fiktiven



beruflichen Werdegangs (BVerwG 30.1.2013, ZfPR online 4/2013, S. 10). Sind Sie als Vertrauensperson oder Stellvertretung **außerhalb Ihrer persönlichen Arbeitszeit** unterwegs, weil etwa eine Sitzung oder eine Schulung länger dauert, haben Sie Anspruch auf **Freizeitgleich** in entsprechendem Umfang (§ 179 Abs. 6 SGB IX). Allerdings ist dies bei Reisezeiten, die nicht in die regelmäßige Arbeitszeit fallen, anders – wie bei allen anderen Beschäftigten auch.

Wie ginge es weiter, wenn ich mich zur Kandidatur entschliesse?

Damit Ihre Kandidatur erfolgreich wird, sollten Sie „**Wahlkampf**“ betreiben und sich **bei den schwerbehinderten Beschäftigten als Kandidatin/Kandidat bekannt machen**. Wenden Sie sich daher am besten sofort an die Vertrauensperson Ihrer Fachgewerkschaft in Ihrer Dienststelle/Ihrem Betrieb. Denn Sie müssen „Ihren“ Wahlkampf nicht allein führen. Ihre Fachgewerkschaft hat ein Wahlkampfkonzept und nimmt Sie bei der Hand. Sie wird Ihnen vor allem auch dabei helfen, sich in der Dienststelle/im Betrieb als Kandidatin/Kandidat optimal zu präsentieren. Grundsätzlich gilt, dass die Art und Weise der Vorstellung Ihnen überlassen bleibt. Sie dürfen insbesondere die Beschäftigten in der Dienststelle/im Betrieb und während der Arbeitszeit an **ihrem Arbeitsplatz aufsuchen** (BVerwG 19.9.2012, ZfPR online 3/2013, S. 4). Bevor Sie dies tun, informieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Vorgesetzten; er darf dies aber nur ausnahmsweise und so lange ablehnen, wie unaufschiebbare Arbeiten durch Sie zu erledigen sind.

Dass der Dienstbetrieb durch **Werbeaktivitäten während der Arbeitszeit** gestört wird, muss als Folge der Wahrnehmung des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG hingenommen werden, solange die Beeinträchtigung nicht erheblich ist (BVerwG 19.9.2012, a.a.O.). Wahlbewerberinnen und -bewerber haben ein **Recht auf Wahlwerbung** (z.B. Bekanntmachungen am Schwarzen Brett, Verteilung von Handzetteln und Broschüren, Darstellung im Intranet, siehe BVerwG 19.9.2012, a.a.O.). Hier können Sie bekanntgeben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer **Kandidatensprechstunde** Ihre Vorstellungen von Ihrer Arbeit im Interesse der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mitteilen möchten. Sie können durch Verteilung von **Kandidatenflyern** auf sich aufmerksam machen und **Wahlwerbegeschenke** in der Dienststelle/im Betrieb verteilen, die auch einen Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen (VG Freiburg 16.12.1997, ZfPR 2000, 16). Am wirkungsvollsten ist jedoch das **persönliche Gespräch mit einzelnen Beschäftigten**. Fragen Sie am besten Ihre Fachgewerkschaft, was geht und was nicht.

Wie sollte ich auftreten?

Als Kandidatin/Kandidat einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb verstehen Sie die SBV als eine **unabhängige Interessenvertretung aller schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten der Dienststelle/des Betriebs**. Machen Sie deutlich, dass

Sie Ihre Aufgaben parteipolitisch unabhängig wahrnehmen. Zeigen Sie, dass Sie für eine sachliche Argumentation stehen, für eine **faire und konstruktive Zusammenarbeit mit den Stellvertretern, mit dem Personal-/Betriebsrat und mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber**, dass Sie aber auch – wenn nötig – die Auseinandersetzung nicht scheuen. Machen Sie klar, dass Sie **kein „Einzelkämpfer“** sind, sondern auf den **Sachverstand und die Erfahrung Ihrer Fachgewerkschaft und des dbb** zurückgreifen können. Wichtig ist zudem eine Einheitlichkeit aller Kandidatinnen und Kandidaten der dbb-Mitgliedsgewerkschaften im Auftritt und in der Darstellung der Positionen. Sprechen Sie deshalb hierüber frühzeitig mit Ihrem Ansprechpartner in Ihrer Fachgewerkschaft und auch mit den Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls für eine dbb-Mitgliedsgewerkschaft kandidieren.

Und wenn es doch einmal Probleme gibt?

Auch dann sind wir für Sie da. **Als Mitglied einer dbb-Gewerkschaft genießen Sie Rechtsschutz**, wenn Sie in Ihrem Dienst-/Arbeitsverhältnis oder in Ihrer rechtlichen Stellung als Vertrauensperson oder Stellvertretung betroffen sind. Sie können sich also an ein Dienstleistungszentrum des dbb wenden und werden, falls es tatsächlich einmal so weit kommen sollte, von den dort tätigen Fachanwältinnen auch vor Gericht vertreten.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Bezirks-, Haupt-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 7 SGB IX). Sie beruhen auf den Regelungen des BPersVG. Im Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze gelten zum Kündigungsschutz §§ 127, 128 BPersVG, § 15 KSchG, zum Benachteiligungsverbot die jeweiligen landesrechtlichen Schutzvorschriften.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand 6/2022 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.



Herausgegeben von der Bundesleitung des **dbb beamtenbund und tarifunion**
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin
Internet www.dbb.de
Facebook facebook.com/dbb.online
Twitter twitter.com/dbb_news