

Die Schwerbehindertenvertretung

In allen Einrichtungen und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine **Vertrauensperson** und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt, gewählt.¹

Die Mitwirkung der **Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, wie die Schwerbehindertenvertretung auch genannt wird, ist in **§ 52 MAVO** geregelt. Die MAVO bevorzugt den Begriff „Vertrauensperson“, die Wahlordnung den Begriff „Schwerbehindertenvertretung“ und das Sozialgesetzbuch (SGB) IX verwendet beide Begriffe. Es wird diskutiert, ob die Bezeichnung Schwerbehindertenvertretung bzw. Schwerbehindertenrecht noch zeitgemäß ist. Das Handicap wird dadurch hervorgehoben. Das SGB IX soll aber gerade diese Personen durch die Regelungen zur Teilhabe besonders schützen. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber das SGB IX in Bezug auf die Begrifflichkeiten aktualisiert und der Schwerbehindertenausweis künftig z.B. Teilhaberausweis heißen wird, um jegliche Diskriminierungen zu vermeiden.

§ 52 MAVO verweist bezüglich der weitergehenden persönlichen Rechte und Pflichten auf das Sozialgesetzbuch (SGB) IX, das Wahl, Amtszeit, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Vertrauensperson festlegt. Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl sind in der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) geregelt.

Überblick zu den Rechtsgrundlagen:

Mitwirkung der Vertrauensperson	§ 52 MAVO ²
Aufgaben, Rechte und Pflichten der Vertrauensperson	§§ 178, 179 SGB IX ³
Wahl und Amtszeit der Vertrauensperson	§ 177 SGB IX
Vorbereitung und Durchführung der Wahl	§§ 1-29 SchwbVWO ⁴
Mitwirkung der Mitarbeitervertretung (MAV)	§ 28a MAVO

¹ § 177 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX).

² Mitarbeitervertretungsordnung der Erzdiözese Freiburg: www.diag-mav-freiburg.de

³ Sozialgesetzbuch IX: www.gesetze-im-internet.de

⁴ Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen: www.gesetze-im-internet.de

1. Die Wahl der Vertrauensperson

Die Vertrauensperson ist eine zusätzliche, unabhängige Interessenvertretung, die sich neben der MAV für einen besonders geschützten Personenkreis einzusetzen hat. Beide Gremien haben sich für die Belange der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten einzusetzen, sich gegenseitig zu unterstützen und zusammen zu arbeiten. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind jedoch nicht identisch. Eine MAV ersetzt nicht die fehlende Vertrauensperson und diese nicht die MAV.⁵

Hat eine Einrichtung noch keine Vertrauensperson, so hat die MAV auf die Wahl der Vertrauensperson hinzuwirken und darauf zu achten, dass der Dienstgeber seine Verpflichtungen nach dem SGB IX erfüllt, § 28a Abs. 1 Satz 2 MAVO.

Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber und eine evtl. Anfechtung der Wahl hat beim staatlichen Arbeitsgericht zu erfolgen.⁶

a) Wahlzeitraum und Amtszeit

Die regelmäßigen Wahlen finden **alle vier Jahre** in der Zeit vom **1. Oktober bis 30. November** statt. Herbst 2018 ist der nächste Wahlzeitraum.

Außerhalb des Vierjahreszeitraumes wird gewählt, wenn

- das Amt der Vertrauensperson **vorzeitig erlischt** (durch Niederlegung des Amtes, Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis oder Verlust der Wählbarkeit, § 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX) und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt
- die Wahl **mit Erfolg angefochten** worden ist oder
- eine **Vertrauensperson noch nicht gewählt** ist, § 177 Abs. 5 Satz 1 SGB IX.

Die **Amtszeit** beträgt **vier Jahre**. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Vertrauensperson noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf, § 177 Abs. 7 Satz 1 und 2 SGB IX.

Ist die Vertrauensperson zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraumes (z.B. 1. Oktober 2018) **noch nicht ein Jahr im Amt**, muss erst in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen neu gewählt werden (z.B. 2022). Die Amtszeit beträgt in diesem Fall ausnahmsweise mehr als vier Jahre. Eine vergleichbare Regelung besteht für MAVen (Wahl im übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum, § 13 Abs. 5 Satz 2 MAVO).

⁵ Kuhner, in: Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen, ZMV 3/2018, Seite 125-130:
Schwerbehindertenvertretung und MAV – Konkurrenten oder Verbündete?

⁶ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 15: § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX analog

b) Voraussetzungen

In der betreffenden Einrichtung bzw. Dienststelle müssen **mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen** nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX.

Es muss sich nicht um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der MAVO handeln. Auch Beschäftigte, die **keinen** Mitarbeiterstatus haben (§ 3 Abs. 2 MAVO), zählen mit. Zu diesem Personenkreis gehören z.B. Einrichtungsleitungen, Personalleitungen, sonstige Leitende und Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter.⁷

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Feststellung der Anzahl dieser fünf Beschäftigten ist nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG)⁸ der Zeitpunkt der Einleitung der Wahl. Das ist im vereinfachten Wahlverfahren die **Einladung zur Wahlversammlung** und im förmlichen Wahlverfahren der **Erlass der Wahlausschreibung** durch den Wahlvorstand. Ein Teil des Schrifttums setzt früher an und sieht bereits in der **Bestellung des Wahlvorstandes** den maßgeblichen Zeitpunkt.⁹

aa) **Möglichkeit der Zusammenfassung**

Um zu verhindern, dass kleine Einrichtungen keine Vertrauensperson haben, können mehrere Einrichtungen eines Dienstgebers **bei räumlicher Nähe zusammengefasst** werden (siehe Gliederungspunkt 1c – Wahlverfahren, Seite 4 und 5).

Über die Zusammenfassung entscheidet der **Dienstgeber im Benehmen mit dem zuständigen Integrationsamt**, § 177 Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB IX.

Das bedeutet, dass der Dienstgeber sein Vorhaben mit dem Integrationsamt erörtern und dessen Stellungnahme entgegennehmen muss, an die er aber nicht gebunden ist. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) geht bei der Zusammenfassungsentscheidung von einem **plichtgemäßen Ermessen** aus, die regelmäßig positiv ausfallen sollte.¹⁰ Da es zu den Aufgaben der MAV gehört auf die Wahl einer Vertrauensperson hinzuwirken, kann sie eine Zusammenfassung von Einrichtungen anregen.

bb) Wer ist schwerbehindert?

Menschen sind **schwerbehindert**, wenn bei Ihnen ein **Grad der Behinderung von 50 oder mehr** vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung im Geltungsbereich des SGB IX haben, § 2 Abs. 2.¹¹

⁷ Menges, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 12.

⁸ BAG, Beschluss vom 16. 11. 2005 - 7 ABR 9/05.

⁹ Düwell/Sachadae, in: NZA 2014, 1241ff: Häufige Fehler bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung.

¹⁰ Pahlen, in: Neumann/Pahlen/Winkler/Jabben, SGB IX § 177 Rn 14;

BVerwG, Beschluss vom 08.12.1999 – 6 P 11/98; siehe auch Fußnote 10.

¹¹ Sozialgesetzbuch (SGB) IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

cc) Wer ist gleichgestellt?

Schwerbehinderten Menschen **gleichgestellt** werden Menschen mit einem **Grad der Behinderung zwischen 30 und 50**, § 2 Abs. 3 SGB IX. Auch sie müssen ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung im Geltungsbereich des SGB IX haben. Die Gleichstellung erfolgt **auf Antrag** durch die Bundesagentur für Arbeit, §§ 151 Abs. 2, 152 Abs. 1 SGB IX.

dd) Was bedeutet „nicht nur vorübergehend“?

Die mindestens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen müssen **dauerhaft** in der Einrichtung bzw. Dienststelle beschäftigt werden. Klar ist, dass kurzfristig Beschäftigte, die nur wenige Wochen in der Einrichtung sind, nicht mitzählen. Das SGB IX legt aber keine konkrete zeitliche Obergrenze fest. In Anlehnung an § 156 Abs. 3 ist davon auszugehen, dass Beschäftigungen gemeint sind, die nach der Natur der Arbeit oder nach den zwischen den Vertragsparteien getroffenen Vereinbarungen auf die Dauer von **acht Wochen oder mehr** angelegt sind.¹²

c) Wahlverfahren

Die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds erfolgt in zwei getrennten Wahlgängen in **unmittelbarer und geheimer Wahl**, nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, § 177 Abs. 6 Satz 1 SGB IX.

Wahlvorbereitung und Durchführung sind im anzuwendenden Wahlverfahren festgelegt. Es wird entweder **förmlich oder vereinfacht** gewählt. Welches Verfahren anzuwenden ist, regelt die Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO). Die Einrichtungen können sich nicht aussuchen, ob sie förmlich oder vereinfacht wählen.

Einrichtungen mit **mehr als 50 Wahlberechtigten** wählen ihre Vertrauensperson **förmlich** mit Wahlvorstand und der Möglichkeit der Briefwahl. Einrichtungen mit **weniger als 50 Wahlberechtigten** wählen ihre Vertrauensperson **vereinfacht** direkt auf der Wahlversammlung im Anschluss an die Kandidatenvorstellung; es sei denn, sie haben räumlich weit auseinander liegende Teile.

Nach dem Bundesarbeitsgericht (BAG)¹³ liegen **räumlich weit auseinander liegende Teile** vor, wenn die Wahlberechtigten die im förmlichen Wahlverfahren vermittelten Kenntnisse über den Ablauf der Wahl und die Wahlbewerber und ihre Eignung für das zu vergebende Amt wegen der Entfernung der Einrichtungsteile voneinander und den damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme nicht erlangen können.

¹² Anderer Ansicht: Pahlen, in: Neumann/Pahlen/Winkler/Jabben, SGB IX § 177 Rn 7: Anwendung der Sechs-Monats-Grenze des § 173 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX.

¹³ BAG, Beschluss vom 07.04.2004 – 7 ABR 42/03, BAG, Beschluss vom 23.07.2014 – 7 ABR 61/12.

Mit anderen Worten: Einrichtungen mit weniger als 50 Wahlberechtigten dürfen **förmlich** wählen, wenn das vorgeschriebene vereinfachte Wahlverfahren aufgrund der fehlenden räumlichen Nähe der Einrichtungsteile nicht funktioniert.

Wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Verfahren im Überblick:

Vereinfachtes Wahlverfahren ¹⁴	Förmliches Wahlverfahren
Einrichtungen und Dienststellen mit weniger als 50 Wahlberechtigten (und räumlicher Nähe der Einrichtungsteile)	Einrichtungen und Dienststellen mit mehr als 50 Wahlberechtigten <u>oder</u> weniger als 50 Wahlberechtigte ohne räumliche Nähe der Einrichtungsteile
Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Vertrauensperson* die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise zur Wahlversammlung ein, auf der eine Person zur Wahlleitung gewählt wird. Diese hat die Aufgabe die Wahl vorzubereiten und durchzuführen.	Spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bestellt die Vertrauensperson* einen Wahlvorstand , der die Wahl vorbereitet und durchführt. Der Wahlvorstand besteht aus drei volljährigen in der Einrichtung oder Dienststelle Beschäftigten. Ein Mitglied übernimmt den Vorsitz.
	Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten . Die Wahl soll innerhalb von sechs Wochen, spätestens jedoch eine Woche vor dem Tage stattfinden, an dem die Amtszeit der Vertrauensperson abläuft.
Es können Wahlhelferinnen und Wahlhelfer bestellt werden.	
*Gibt es (noch) keine Vertrauensperson können ▪ drei Wahlberechtigte, ▪ die MAV oder ▪ das zuständige Integrationsamt zur Wahlversammlung einladen.	*Gibt es (noch) keine Vertrauensperson, wird der Wahlvorstand auf einer Versammlung gewählt, die von ▪ drei Wahlberechtigten, ▪ der MAV oder ▪ dem Integrationsamt einberufen werden kann.
Die Wahlversammlung beschließt, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind.	Nach Erörterung mit der Vertrauensperson, der MAV und dem Dienstgeber beschließt der Wahlausschuss, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind.
Keine Briefwahl möglich.	Briefwahl ist möglich (bei Verhinderung oder ausschließliche Briefwahl durch Beschluss des Wahlausschusses).
Die Wahlunterlagen werden von der Vertrauensperson mindestens bis zur Beendigung der Wahlperiode aufbewahrt.	
§ 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX §§ 18 – 21 SchwbVVO	§§ 1 – 17 SchwbVVO

¹⁴ Ratgeber zur Wahl mit Wahlkalender: www.integrationsaemter.de oder z.B. www.sbv-wahl.de

Der Dienstgeber hat die Wahlvorbereitung zu unterstützen. Er hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Liste der Wahlberechtigten erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, § 2 Abs. 6 SchwbVWO.

d) Wer ist wahlberechtigt?

Aktiv wahlberechtigt sind **alle in der Einrichtung oder Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen**, §§ 177 Abs. 2, 151 Abs. 1 SGB IX. Auf die Beschäftigungsdauer oder das Lebensalter kommt es nicht an. Es ist auch nicht relevant, ob die betreffenden Beschäftigten geschäftsfähig sind.¹⁵

Die **gleichgestellten** behinderten Menschen sind vom Zeitpunkt der Gleichstellung an wahlberechtigt.¹⁶ Denn die Gleichstellung erfolgt aufgrund einer Feststellung nach § 152 auf Antrag des behinderten Menschen an die Bundesagentur für Arbeit und wird mit dem Tag des Eingangs des Antrags wirksam, § 151 Abs. 2 SGB IX.

e) Wer ist wählbar?

Passiv wahlberechtigt sind alle in der Einrichtung oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die **am Wahltag das 18. Lebensjahr** vollendet haben **und** der Einrichtung oder Dienststelle seit **sechs Monaten** angehören, § 177 Abs. 3 SGB IX.

Besteht die Einrichtung oder Dienststelle weniger als ein Jahr, entfällt die Beschäftigungsdauer von sechs Monaten (wie bei der MAV-Wahl, § 10 Abs. 3 MAVO).

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes keiner Personalvertretung (MAV) angehören kann, § 177 Abs. 3 Satz 2 SGB IX. Das sind beispielsweise Einrichtungs- und Personalleitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich am Wahltag bereits in der Freistellungsphase ihrer Blockmodell-Altersteilzeit befinden, §§ 7 Abs. 4 Nr. 3, 8 Abs. 2 MAVO. Ausgeschlossen sind auch Personen, denen aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung die Wählbarkeit abgesprochen wurde, § 45 StGB.

Die Vertrauensperson selbst muss nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sein.

Das heißt, es ist darauf zu achten, dass evtl. Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber, die nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sind, zur Wahlversammlung eingeladen werden. Denn die meisten Einrichtungen werden ihre Vertrauensperson und die Stellvertretung aufgrund der Anzahl der Wahlberechtigten vereinfacht wählen (unter 50 Wahlberechtigte).

Auch **Mitglieder der MAV** können sich zur Vertrauensperson wählen lassen. In der Praxis sind die beiden Ämter aber klar zu trennen.

¹⁵ Menges, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 18.

¹⁶ Pahlen, in: Neumann/Pahlen/Winkler/Jabben, SGB IX § 177 Rn 23.

2. Die Aufgaben der Vertrauensperson

Die Aufgaben der Vertrauensperson sind in § 178 SGB IX normiert. Die Vertrauensperson fördert die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen in die Einrichtung oder Dienststelle, vertritt ihre Interessen in der Einrichtung oder Dienststelle und steht beratend und helfend zur Seite.

Die Vertrauensperson erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

- die **Durchführung der gesetzlichen Regelungen** (z.B. SGB IX, AVO und AVR Caritas) oder Dienstvereinbarungen, die zugunsten schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen gelten, **überwacht**;
- **prüft, ob der Dienstgeber seine gesetzlichen Verpflichtungen erfüllt** (z.B. Beschäftigungspflicht nach §§ 154, 155 SGB IX, Rechte schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, Inklusion und Prävention, z.B. Durchführung eines BEM¹⁷, wenn Schwerbehinderte und Gleichgestellte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkranken, § 164 – 167);
- **Maßnahmen** bei den zuständigen Stellen **beantragt**, die den schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen;
- **Anregungen und Beschwerden** von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen entgegennimmt und falls sie berechtigt erscheinen mit dem Dienstgeber Kontakt aufnimmt, um auf ihre Erledigung hinzuwirken und die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen über das Verhandlungsergebnis informiert;
- Beschäftigte bei der **Antragstellung** nach § 152 Abs. 1 SGB IX unterstützt (Feststellung einer Behinderung, Grad der Behinderung, Gleichstellung, Ausweis, ...).

Weitere konkrete Aufgaben ergeben sich aus den Rechten der Vertrauensperson (siehe Gliederungspunkt 4, Seite 9 bis 11).

In Einrichtungen und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung des Dienstgebers das nach der Stimmenzahl nächstberechtigtes **stellvertretende Mitglied** zu bestimmten Aufgaben heranziehen, § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX.

Da unabhängig von der Größe der Einrichtung (nur) **eine** Vertrauensperson gewählt wird, kann eine Aufgabenteilung mit dem oder den stellvertretenden Mitgliedern hilfreich sein. Vertrauensperson und Stellvertretung(en) haben sich untereinander abzustimmen, § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX.

¹⁷ Zur Vertiefung: Muster-Dienstvereinbarung BEM, A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

3. Die Rechtsstellung der Vertrauensperson

Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die **§§ 15 bis 20 der MAVO** entsprechend. Es sind die Schutzvorschriften zu beachten, die auch für MAV-Mitglieder gelten. Das legt auch das SGB IX in § 179 Abs. 3 fest, aber für Betriebs- und Personalräte. Da die MAV in dieser Vorschrift namentlich nicht genannt wird, stellt § 52 Abs. 5 MAVO klar, dass die Vertrauensperson besonders geschützt ist.

Der Verweis auf die §§ 15 bis 20 MAVO bedeutet, dass die Vertrauensperson

- im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit **freizustellen**¹⁸ ist, damit sie ihr unentgeltliches Ehrenamt wahrnehmen kann (§ 15 MAVO)
- einen **Schulungsanspruch** hat (§ 16 MAVO)
- die **Kosten**¹⁹ ihrer Tätigkeit der Dienstgeber zu tragen hat (§ 17 MAVO)
- die Vertrauensperson vor **Behinderung und Benachteiligung**²⁰ geschützt ist, inklusive Schutz vor Abordnung, Versetzung und den Schutz des Entgeltes (§ 18)
- die Vertrauensperson **besonderen Kündigungsschutz**²¹ genießt (§ 19 MAVO) und
- der **Schweigepflicht** unterliegt (§ 20 MAVO).

Der Dienstgeber hat der Vertrauensperson die entsprechenden Arbeitsmittel bereit zu stellen und geeignete Rahmenbedingungen für die Erfüllung ihrer Aufgaben zu schaffen, §§ 52 Abs. 4 und 5 Satz 1, 17 Abs. 2 MAVO.

4. Die Rechte der Vertrauensperson

Sowohl der Dienstgeber als auch die MAV haben mit der Vertrauensperson zusammen zu arbeiten und sie in Entscheidungen einzubinden, die schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte betreffen. MAVO und SGB IX regeln das Zusammenwirken.

Dem Dienstgeber obliegen z.B. Unterrichts-, Mitteilungs- und Anhörungspflichten.

aa) Rechte gegenüber dem Dienstgeber

Der **Dienstgeber** hat die Vertrauensperson in **allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten** und **vor einer Entscheidung anzuhören**; er hat die getroffenen **Entscheidung unverzüglich mitzuteilen**, § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO, § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

¹⁸ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Freistellungsanspruch der MAV“, A-Z, www.diag-mav-freiburg.de

¹⁹ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Kosten der MAV“, A-Z.

²⁰ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Behinderung und Benachteiligung“, § 18 Abs. 1 MAVO, A-Z.

²¹ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Kündigungsschutz nach § 19 MAVO“, A-Z.

Unverzüglich bedeutet, ohne schuldhaftes Zögern. Das setzt **rechtzeitiges** Handeln voraus. Die Unterrichtung muss vor der Entscheidung des Dienstgebers erfolgen, damit die Entscheidung noch beeinflussbar ist. **Umfassend** bedeutet, dass die Vertrauensperson alle Informationen haben muss, um in Bezug auf die Anhörung eine Stellungnahme abgeben zu können.

Unter **allen Angelegenheiten** ist zu verstehen, dass es sich um **Sachfragen** handeln muss, **die sich unmittelbar auf Schwerbehinderte beziehen**. Dazu gehören beispielsweise der besondere Gesundheitsschutz für diesen Personenkreis, Fragen des SGB IX und die Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten nach § 52 Abs. 3 MAVO.²² Erfasst werden auch **personelle Einzelmaßnahmen**, wie z.B. Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung, Abmahnung und Kündigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten.²³

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass nicht alle Regelungen des SGB IX zur Teilhabe auch für die **gleichgestellten** schwerbehinderten Beschäftigten gelten. Der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX steht nur schwerbehinderten Beschäftigten zu, § 151 Abs. 3 SGB IX.

Aus der Zuständigkeit „in allen Angelegenheiten“ ergeben sich insbes. folgende Rechte:

- **Kündigung:**

Plant der Dienstgeber schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen zu kündigen, hat er die Vertrauensperson **unverzüglich und umfassend zu unterrichten**, vor seiner Entscheidung **anzuhören** und ihr seine Entscheidung dann **unverzüglich mitzuteilen**, § 52 Abs. 2 Satz 1 MAVO.

Verletzt er dieses Beteiligungsrecht, kann die Vertrauensperson die **Aussetzung der Entscheidung** für sieben Tage verlangen. Die Beteiligung ist nachzuholen. Spricht der Dienstgeber eine Kündigung ohne Beteiligung der Vertrauensperson aus, ist diese **unwirksam**, § 52 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. § 178 Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB IX.

- **Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses:**

Die Vertrauensperson ist möglichst frühzeitig einzubeziehen (neben MAV, Integrationsbeauftragtem, Integrationsamt), wenn **ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis** einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiters auftreten, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, § 28a Abs. 3 MAVO.

²² Menges, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 31.

²³ Rofs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 178 SGB IX Rn 6; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 12.

- **Einstellung:**

Bei Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen hat die Vertrauensperson ein **Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen** und auf **Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen**, § 52 Abs. 5 Satz 2 MAVO i.V.m. § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX.

Sie darf an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen, sofern sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat.²⁴

Die Vertrauensperson hat ein Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 SGB IX — Prüfung, ob **freie Arbeitsplätze** mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden können, insbesondere ob **Vermittlungsvorschläge** der Arbeitsagentur oder des Integrationsfachdienstes oder **Bewerbungen** Schwerbehinderter oder Gleichgestellter vorliegen.

- **Personalakte:**

Der Vertrauensperson ist Einsicht in die geführte Personalakte zu gewähren, wenn dies der betreffende schwerbehinderte oder gleichgestellte Mensch verlangt, § 178 Abs. 3 SGB IX. Es handelt sich um ein Recht des Schwerbehinderten bzw. Gleichgestellten der die Vertrauensperson hinzuzieht.

- **Inklusionsvereinbarung:**

Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson und der MAV in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten eine verbindliche Inklusionsvereinbarung,²⁵ § 28a Abs. 2 Satz 1 MAVO, §§ 166, 181 SGB IX.

Die Inklusionsvereinbarung ist ein Planungs- und Steuerungsinstrument, das die Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen am Arbeitsleben und die Eingliederung in die Einrichtung fördern und sichern soll.

Absatz 3 des § 166 SGB IX regelt, was Inhalt einer Inklusionsvereinbarung sein kann.

- **Versammlung:**

Mindestens einmal im Jahr hat die Vertrauensperson das Recht eine **Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** in der Dienststelle durchzuführen, § 52 Abs. 3 Satz 1 MAVO. Die Regelungen für die Mitarbeiterversammlungen nach §§ 21, 22 MAVO gelten entsprechend.

²⁴ Rolfs, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht § 178 SGB IX Rn 6.

²⁵ Früher: Integrationsvereinbarung.

bb) Rechte gegenüber der MAV

- Die Vertrauensperson hat das **Recht an allen Sitzungen der MAV beratend teilzunehmen**, § 52 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Sie hat das **Recht Anträge zu stellen** und die Einberufung einer MAV-Sitzung zu dem gewünschten Tagesordnungspunkt zu verlangen, sofern Angelegenheiten schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen beraten werden. Sie hat in diesen Angelegenheiten ein eigenes **Stimmrecht** und das **Recht an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen**, § 52 Abs. 1 Satz 2 MAVO.

Aus diesem Grund ist die Vertrauensperson rechtzeitig mit Tagesordnung zu den MAV-Sitzungen einzuladen. Die Vertrauensperson entscheidet dann, ob sie an der Sitzung tatsächlich teilnimmt.

- Die Vertrauensperson hat auch das Recht an **Mitarbeiterversammlungen**, Ausschüssen oder Arbeitsgruppen der MAV teilzunehmen.
- Sie kann **beantragen einen MAV-Beschluss für die Dauer einer Woche auszusetzen**, wenn sie nicht beteiligt wurde oder wenn sie der Auffassung ist, dass der MAV-Beschluss wichtige Interessen schwerbehinderter Menschen erheblich beeinträchtigt, § 52 Abs. 2 Satz 2 MAVO.

Danach hat die MAV erneut zu beschließen.²⁶ Zu bedenken ist, dass der Aussetzungsantrag der Vertrauensperson eine nach MAVO einzuhaltende Frist nicht verlängert, § 52 Abs. 2 Satz 3 MAVO. Dies kann eine Zustimmungsfiktion zur Folge haben, z.B. nach § 33 Abs. 2 Satz 2 MAVO.

- Die Vertrauensperson hat das **Recht Räume und Geschäftsbedarf der MAV zu nutzen**, sofern ihr der Dienstgeber keine eigenen Räume und Sachmittel zur Verfügung stellt, § 52 Abs. 4 MAVO.

Die Vertrauensperson hat unter Umständen mit mehreren MAVen zusammen zu arbeiten. Das kann der Fall sein, wenn mehrere Einrichtungen zur Wahl einer Vertrauensperson zusammengefasst werden (siehe Gliederungspunkt 1b aa, Seite 3).

5. Rechtsweg bei Streitigkeiten

Streitigkeiten in Bezug auf die Vorbereitung und Durchführung der **Wahl** der Vertrauensperson sind vor den **staatlichen Arbeitsgerichten** zu klären. Denn das Wahlverfahren ist nicht in der MAVO geregelt, sondern im Sozialgesetzbuch IX und in der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen, also staatlichem Recht.

²⁶ Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 52 Rn 27.

Sind sich Vertrauensperson und MAV über ihre Rechte und Pflichten uneinig oder Vertrauensperson und Dienstgeber, handelt es sich um **Streitigkeiten mitarbeitervertretungsrechtlicher Art**, für die die **kirchlichen Arbeitsgerichte** zuständig sind, §§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2 e) KAGO. Dazu gehört auch die Kostentragungspflicht des Dienstgebers.²⁷ Wird der Vertrauensperson hingegen die notwendige Freistellung verweigert, ist die **Einigungsstelle** anzurufen, §§ 52 Abs. 5 Satz 1, 15 Abs. 5 MAVO.

6. Fazit

Die Vertrauensperson ist eine **zusätzliche unabhängige Interessenvertretung**, die für alle schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen zuständig ist, die in der Einrichtung beschäftigt werden (nicht nur für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter).

Die **Vorbereitung und Durchführung der Wahl** ist in der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) geregelt, auf die das SGB IX verweist.

Einrichtungen mit mehr als 50 Wahlberechtigten wählen ihre Vertrauensperson und Stellvertretung **förmlich** mit Hilfe eines Wahlvorstandes. Einrichtungen mit weniger als 50 Wahlberechtigten wählen **vereinfacht** (auf einer Wahlversammlung, mit Hilfe einer Wahlleiterin bzw. eines Wahlleiters) oder ausnahmsweise förmlich, wenn die Einrichtung räumlich weit auseinander liegende Teile hat. **Wahlberechtigt** sind alle schwerbehinderten (Grad der Behinderung von 50 oder mehr) und gleichgestellten behinderten (Grad der Behinderung zwischen 30 und 50) Menschen, die in der Einrichtung beschäftigt werden.

Die Vertrauensperson selbst muss nicht schwerbehindert oder gleichgestellt sein.

Die Vertrauensperson hat sowohl **Rechte gegenüber dem Dienstgeber, als auch gegenüber der MAV**. Es werden die Schutzvorschriften angewendet, die auch für MAV-Mitglieder gelten. § 52 Abs. 5 MAVO verweist auf die §§ 15 bis 20 MAVO und auf die weitergehenden persönlichen Rechte des SGB IX.

Vertrauensperson und MAV arbeiten eng zusammen. Die beiden Ämter schließen sich nicht aus, so dass sich auch MAV-Mitglieder zur Vertrauensperson wählen lassen können. In der Praxis sind die beiden Ämter aber zu trennen.

²⁷ Jousen, in: Freiburger Kommentar, § 52 Rn 30; Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 52 Rn 31.