



Schwerbehindertenvertretung

Freistellung zum Seminarbesuch

nach § 179 Abs. 4 SGB IX

Impressum

© ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf

Fon 0211 9046-0
Fax 0211 9046-818
info@verdi-bub.de
www.verdi-bub.de

Letzte Bearbeitung: Wolfgang Munding
Redaktioneller Stand: November 2024



- ✓ ressourcenschonend
- ✓ umweltschützend
- ✓ verantwortungsvoll

Inhalt

Vorwort	2
Die Grundlagen der Schulungs- und Bildungs- maßnahmen	3
Themenbeispiele für Schulungen	3
Schulungsmaßnahmen nach § 179 SGB IX	5
Wer beschließt die Teilnahme?	7
Erforderliche Schulungsthemen	7
Schulungsträger	7
Schulungsdauer	8
Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme	8
Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers	9
Verfahrensfragen	9
Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?	10
Entgeltfortzahlung	10
Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers	10
Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit	10
Teilzeitbeschäftigte	10
Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung	11
Stellvertretungsregelung im SGB IX	11
SBV-Grundseminare	13
Mitteilung an den Arbeitgeber/die Dienststelle	17

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

die Vertrauenspersonen der Arbeitnehmer*innen mit Behinderung wachsen in den wenigsten Fällen allmählich in ihre Aufgabe hinein. Sie werden vielmehr, oft auf Drängen der Kolleg*innen, „ins kalte Wasser geworfen“. Zu den vorhandenen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen müssen zur Erfüllung der Aufgaben in der Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung neue, zusätzliche Kenntnisse erworben werden. Dies ist notwendig, um sich in der Funktion der Vertrauensperson oder in der Stellvertretung behaupten zu können und der neuen Rolle in der Schwerbehindertenvertretung gerecht zu werden.

Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) hat der Gesetzgeber den besonderen Erfordernissen im Interesse der Menschen mit Behinderung in den Betrieben und Dienststellen Rechnung getragen. Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung sind mit § 179 SGB IX ausdrücklich wie Personal- oder Betriebsräte in ihrem Ehrenamt geschützt und mit bestimmten Rechten und Pflichten ausgestattet. In § 179 Abs. 4 SGB IX wird die Notwendigkeit von Schulung und Bildung für die Arbeit von Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung sowie von deren Stellvertretungen anerkannt. Da es sich bei den zu betreuenden Menschen mit Schwerbehinderung, den ihnen Gleichgestellten und den von Behinderung bedrohten Menschen um einen besonders schutzwürdigen Personenkreis handelt, sind auch an deren Vertretung besondere Anforderungen zu stellen.

Mit dieser Broschüre wollen wir den Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung helfen, ihre Ansprüche auf Schulung und Bildung durchzusetzen. So können sie sich die erforderlichen Kompetenzen aneignen, um die Interessen der Menschen mit Behinderung gegenüber Arbeitgebern und den zuständigen Behörden vertreten zu können und kompetente Ansprechpartner*innen für den Betriebs- oder Personalrat zu sein.

Ihr Team von ver.di b+b

Die Grundlagen der Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung kennt keine Mitbestimmung. Nach dem SGB IX sollen die Verhältnisse zwischen den beteiligten Parteien über Beteiligungsrechte, Informationen und betriebliche Vereinbarungen geregelt werden. Diese wurden ursprünglich im Schwerbehindertengesetz bis zum Jahr 2001, dann im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) geregelt. Der Gesetzgeber und die am Gesetzgebungsverfahren beteiligten Verbände wollten gemeinsam ein „Gesetz des guten Willens“ schaffen. Doch die Zeiten haben sich geändert. Der Druck auf die Arbeitnehmer*innen und ihre Interessenvertretungen ist enorm gestiegen. Das gilt auch für Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung. Viele Arbeitgeber versuchen heute, jegliche Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen als unliebsamen Eingriff in ihre Rechte zu verhindern. Gerade deshalb ist es für Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung wichtig, den Rahmen, den das Gesetz ihnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben gesteckt hat, zu kennen. Rechte, aber auch Pflichten müssen erarbeitet und dann im Interesse des vertretenen Personenkreises durchgesetzt werden. Hierzu ist neben einer guten Zusammenarbeit mit Betriebs- oder Personalräten eine breite Wissensgrundlage erforderlich, die nur über ausreichende Schulung und Bildung zu erreichen ist.

Themenbeispiele für Schulungen

Grundlagen

- › Rechte und Pflichten im SGB IX
- › Aufgaben und Arbeitsorganisation
- › Stellung im Betrieb
- › zu betreuender Personenkreis
- › Zusammenarbeit mit innerbetrieblichen Stellen
- › Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Stellen
- › Anerkennungsverfahren zum Grad der Behinderung beim Versorgungsamt
- › Gleichstellungsverfahren mit Menschen mit Schwerbehinderung
- › Widerspruchs- und Klageverfahren
- › Aktuelle Rechtsprechung und Kommentierung zum SGB IX
- › Versammlung von Menschen mit Schwerbehinderung
- › Verfahren der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung

Schwerpunktthemen

- › Gute, umfassende Beratungsarbeit in der Interessenvertretung
- › besonderer Kündigungsschutz
- › Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX)
- › Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 167 SGB IX)
- › Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht
- › Umgang mit psychisch Erkrankten
- › Umgang mit Langzeiterkrankten und ausgesteuerten Beschäftigten
- › begleitende Hilfen am Arbeitsplatz
- › Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- › besondere Probleme von Frauen mit Behinderung
- › Möglichkeiten vorzeitiger Berentung und Erwerbsminderungsrente
- › Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dieser Themenkatalog kann natürlich nur beispielhaft sein. Sicherlich spielen Größe und Struktur der betroffenen Betriebe oder Dienststellen eine ebenso wichtige Rolle wie die Zusammensetzung der zu betreuenden Kolleg*innen.

Schulungsmaßnahmen nach § 179 SGB IX

Das Recht auf Schulung und Bildung für Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung ergibt sich aus § 179 Abs. 4 SGB IX. Mit der Novellierung des SGB IX vom 30.12.2016 wurde der Schulungs- und Bildungsanspruch der Stellvertretungen konkretisiert. Nun gilt der gleiche Anspruch auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zur Vertretung und Unterstützung der Vertrauensperson (nach § 178 Abs. 4 Satz 4 SGB IX). In großen Betrieben oder Dienststellen mit mehr als 200 beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung hat auch das jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied einen Schulungsanspruch, wenn die Gegebenheiten nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX vorliegen. Voraussetzung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen ist nach dieser Vorschrift (§ 179 Abs. 4 SGB IX), dass Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs. Er lässt der Schwerbehindertenvertretung einen eigenen Beurteilungsspielraum.

Was sind nun Kenntnisse, die nach § 179 SGB IX für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind? Zunächst umfassende Kenntnisse über Aufgaben und persönliche Rechtsstellung (Rechte und Pflichten? Bin ich im Amt geschützt? ...). Diese sind im SGB IX umfassend beschrieben. Darüber hinaus sind Grundkenntnisse des Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrechts zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich. Es handelt sich beim Schulungsbedarf also nicht nur um Rechtskenntnisse aus dem SGB IX, sondern daneben auch um arbeitsmedizinische, technische und betriebswirtschaftliche Wissensbereiche, die insbesondere für die Betreuung und Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung unbedingt notwendig sind. Es können sich auch aktuelle Schulungsnotwendigkeiten ergeben, z.B. bei Fragen des Umgangs mit psychisch erkrankten Menschen mit Schwerbehinderung. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat in seiner Entscheidung vom 19.5.1988 (4 Sa 14/88) ausgeführt: „Ohne Zweifel bedarf gerade der Vertrauensmann der Schwerbehinderten (heute: die Vertrauensperson von Menschen mit Schwerbehinderung) einer besonders sorgfältigen Schulung auf allen Gebieten, aus denen er Kenntnisse zur Ausübung seines Amtes benötigt

[...]. Die Vertretung einer speziellen und besonders schutzwürdigen Arbeitnehmer*innengruppe und der Umstand, dass der Vertrauensmann der Schwerbehinderten (heute: die Vertrauensperson von Menschen mit Schwerbehinderung) in der Regel bei der Erfüllung seiner Aufgaben weitgehend auf sich selbst gestellt ist, bedingt eine besonders sorgfältige Schulung als Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung der nach dem Gesetz übertragenen Aufgaben.“

Folgende Grundsätze sind also zu erkennen:

- › Die Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung haben einen Anspruch auf Schulung und Bildung. Bei der Erforderlichkeit haben sie einen eigenen Beurteilungsspielraum.
- › Die erste Stellvertretung (sowie weitere Stellvertretungen gemäß § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX) der Vertrauensperson hat (haben) einen Anspruch auf Schulung und Bildung. Die Vertrauensperson hat hinsichtlich der Erforderlichkeit einen eigenen Beurteilungsspielraum.
- › Neben dem Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich des SGB IX geht es auch um den Erwerb von Spezialwissen aus vielen anderen Bereichen. Hier sind vor allem das Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht zu nennen, vor allem im Hinblick auf die notwendige Zusammenarbeit im Rahmen der Aufgaben nach §§ 178 und 182 SGB IX. Und auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt für die Schwerbehindertenvertretungen eine wesentliche Rolle.
- › Durch das Recht der Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung, an Betriebs- und Personalratssitzungen und deren Ausschusssitzungen sowie an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen, benötigen sie auch Kenntnisse der Organisation und Arbeitsweise dieser Gremien. Daraus ergibt sich auch das Recht, an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen, die für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten durchgeführt werden.
- › Der Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist nicht erst dann erforderlich, wenn konkrete betriebliche Anlässe bestehen, auf die eine Schwerbehindertenvertretung reagieren muss. Prävention ist eine wesentliche Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung. Das gilt besonders für die Bereiche Kündigungsschutz,

Arbeitsplatzgestaltung, betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsfürsorge.

Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung müssen ihren Wissensstand jederzeit überprüfen. Vor allem Gesetzesänderungen können aktueller Anlass für notwendige Schulungsmaßnahmen sein. Neben wesentlichen Änderungen des Sozialgesetzbuchs im Bereich der Kranken- und Rentenversicherung und des SGB IX sind es vor allem Änderungen im Arbeitsrecht, die Schulungsbedarf schaffen.

Wer beschließt die Teilnahme?

Die Schwerbehindertenvertretung ist kein Gremium, wie dies in der Regel beim Betriebs- oder Personalrat der Fall ist. Die Vertrauensperson ist deshalb in ihrer Entscheidung im Rahmen des § 179 Abs. 4 SGB IX frei, entscheidet also selbst über die Teilnahme an Maßnahmen von Schulung und Bildung für die eigene Person und, natürlich in Absprache, auch für die Stellvertretungen.

Erforderliche Schulungsthemen

Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung müssen sich fragen, welche Schulungsthemen sinnvoll und im Interesse ihrer Arbeit notwendig sind. Diese Frage ist für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen sicherlich leicht zu beantworten. Hier sind in erster Linie Grundlagenseminare erforderlich. Aufgaben, Rechte und Pflichten sollten im Vordergrund stehen. Bei anderen Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung geht es um sogenannte Aufbau- oder Schwerpunktseminare, die je nach persönlicher Voraussetzung das bisherige Wissen ergänzen sollten. Als „Einzelkämpfer*in“ haben sie ein möglichst umfangreiches Wissen zu erwerben, weil die Delegation von Aufgaben an andere in der Regel nicht möglich ist.

Schulungsträger

Schulungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen werden von vielen unterschiedlichen Seminaranbietern durchgeführt. Viele fühlen sich berufen, aber nicht alle sind geeignet. Gerade in diesem Bereich hat sich ein Markt gebildet, der für Schwerbehindertenvertretungen kaum noch zu übersehen, geschweige denn zu beurteilen ist. Wichtig zu wissen ist in diesem Zusammenhang, dass es kein

Ausbildungsmonopol der Integrationsämter bzw. Inklusionsämter für die Durchführung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gibt. Die gesetzliche Aufgabenstellung der Integrationsämter (Inklusionsämter) kann sich nachteilig auswirken. Sie sind zur Neutralität verpflichtet und haben demnach die Interessen von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmer*innen zu vertreten.

Viele Anbieter sind auch zu weit von der betrieblichen Praxis entfernt. Die Gewerkschaften hingegen sind natürliche Verbündete der Interessenvertretungen und verfügen über Referent*innen, die aus der betrieblichen Praxis kommen. Die Gewerkschaften haben eine gesetzliche Unterstützungsfunktion, die rechtlich abgesichert und allgemein anerkannt ist.

Wie alle Mitglieder von Interessenvertretungen sollten deshalb auch die Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung die Seminaranbieter der Gewerkschaften, zu denen ver.di Bildung + Beratung gehört, bei ihrer Auswahl bevorzugt berücksichtigen.

Schulungsdauer

Das SGB IX sagt weder zur Schulungsdauer noch zur Häufigkeit von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen etwas aus. Sogenannte Fürsorgeerlasse einiger Ministerien, die hier bestimmte Höchstzeiten vorgeben, entsprechen nicht den Bestimmungen des Gesetzes. Solche Regelungen dürfen gesetzliche Vorschriften zwar interpretieren oder darüber hinausgehen, keinesfalls aber einschränken. Allein die Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung entscheiden letztlich, welche Seminare sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Dass sie bei der Beurteilung der Erforderlichkeit mit dem notwendigen Augenmaß vorgehen müssen, ist selbstverständlich.

Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme

Obwohl § 179 Abs. 4 SGB IX eine Verpflichtung zur Rücksichtnahme auf betriebliche Belange nicht direkt vorschreibt, wie etwa § 37 Abs. 6 BetrVG, ist die zeitliche Lage von Bildungsveranstaltungen den betrieblichen Notwendigkeiten anzupassen. Wie im Betriebsverfassungsrecht können diese der Teilnahme an Schulungen jedoch nur unter engen Voraussetzungen entgegenstehen. Sie können den Zeit-

punkt von Bildungsmaßnahmen nur hinausschieben. Die Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Stellvertretungen dürfen dadurch in ihrem Anspruch auf die notwendige Schulung nicht behindert werden.

Unterrichtungs- und Einspruchsrecht des Arbeitgebers

Selbstverständlich haben Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung rechtzeitig vor einer geplanten Maßnahme ihren Arbeitgeber zu unterrichten. Der Zeitraum sollte so gewählt werden, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sich auf die Abwesenheit der Schwerbehindertenvertretung einzustellen. Je früher der Arbeitgeber also unterrichtet ist, desto weniger können betriebliche Erfordernisse ein Ablehnungsgrund sein. Deshalb empfehlen wir, die Angebote von ver.di Bildung + Beratung rechtzeitig anzufordern und das betriebsübliche Verfahren zeitig einzuleiten.

Verfahrensfragen

Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung sind zur selbstständigen Vertretung eines Teils der Beschäftigten berufen. Sie beschließen daher ihre Maßnahmen, ohne dass es der Zustimmung des Personal- oder Betriebsrats bedarf. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten zu übernehmen.

Ihre Rechte aus § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber können sie auch gerichtlich durchsetzen, und zwar im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren (BAG 30. 3. 2010 – 7 AZB 32/09). Selbstverständlich hilft eine gute Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Betriebs- oder Personalrat oftmals, Probleme bereits vorher zu lösen.

In jedem Fall sollten Schwerbehindertenvertretungen mit ihrer Gewerkschaft Rücksprache nehmen, bevor sie ein gerichtliches Verfahren anstrengen.

Was ist bei der Freistellung sonst noch bedeutsam?

Entgeltfortzahlung

Die allgemeine Regelung des § 179 Abs. 4 SGB IX, dass Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit sind, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist, gilt auch für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Sie haben also einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und dürfen aufgrund des Seminarbesuchs keinerlei Nachteile gegenüber den im Betrieb/in der Dienststelle verbleibenden Beschäftigten erleiden.

Sonstige Kostentragungspflichten des Arbeitgebers

Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen gehört zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Deshalb trägt nach § 179 Abs. 8 SGB IX der Arbeitgeber auch alle übrigen durch die Schulungs- und Bildungsmaßnahmen entstehenden Kosten wie Seminarkosten, Übernachtung, Verpflegung oder Tagegeld und Reisekosten.

Schulungszeiten außerhalb der Arbeitszeit

Für außerhalb der persönlichen Arbeitszeit liegende Schulungszeiten haben die Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung nach § 179 Abs. 6 SGB IX einen Anspruch auf Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts oder ihrer Dienstbezüge. Das trifft insbesondere dann zu, wenn die Schulung auf freie Tage im betrieblichen Arbeitszeitsystem fällt. Als Beispiele können hier Schichtdienste oder Gleitzeitsysteme genannt werden. Die Schwerbehindertenvertretungen dürfen nicht dadurch benachteiligt werden, dass der Schulungsmaßnahme ein anderes „Arbeitszeitsystem“ zugrunde liegt. Die Freizeitausgleichsregelung gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, ist jedoch auf die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beschränkt.

Teilzeitbeschäftigte

Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung, die in Teilzeit beschäftigt sind, haben hinsichtlich ihres Bildungsanspruchs keine zeitliche oder inhaltliche Beschränkung. Ihre kürzere Arbeitszeit darf sich nicht negativ auswirken. Sie benötigen für ihre Tätigkeit die

gleiche breite Wissensgrundlage. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung gilt für sie ebenso wie für Vollzeitbeschäftigte.

Unfallschutz während der Teilnahme an der Schulung

Die nach § 179 SGB IX ehrenamtliche Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung steht der Arbeitstätigkeit gleich. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gehört zur Tätigkeit einer Schwerbehindertenvertretung. Es besteht daher der gleiche gesetzliche Unfallschutz gemäß § 2 SGB VII wie bei der Erbringung der Arbeitsleistung. Das gilt nicht nur für die Schulungszeit, sondern selbstverständlich auch für die Zeiten der An- und Abreise.

Stellvertretungsregelung im SGB IX

Das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson und im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder von Betriebs- oder Personalräten (§ 179 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Seit Novellierung des SGB IX (30.12.2016) hat die Person in der ersten Stellvertretung einen Anspruch zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen wie die Vertrauensperson (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Alle weiteren Stellvertretungen haben ebenfalls einen Schulungsanspruch, wenn die Bedingungen nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX vorliegen.

Werden weitere Stellvertreter*innen in der Schwerbehindertenvertretung tätig, wegen

1. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
2. häufiger Vertretung der ersten Stellvertretung für längere Zeit,
3. häufiger Vertretung weiterer aktiver Stellvertretungen (nach § 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) für längere Zeit

oder wenn

4. das Nachrücken in das Amt der Schwerbehindertenvertretung absehbar ist,
- besteht eine Notwendigkeit der Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen.

Mit dieser Regelung wird der Schulungsanspruch des stellvertretenden Mitglieds entsprechend der Rechtsprechung des BAG zum

Schulungsanspruch regelmäßig und für längere Zeit herangezogener Ersatzmitglieder des Betriebsrats anerkannt (vgl. BAG 15.5.1986 zu § 37 BetrVG 1972).

Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen (SBV 1)

Einführung in die Aufgaben, Rechte und Pflichten

Für die Aufgaben als Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb vermittelt dieses Seminar die erforderlichen Basiskenntnisse. Es wendet sich sowohl an Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung als auch an Betriebs- und Personalräte. Nach Klärung der wichtigsten Grundbegriffe geht es vor allem darum, sich mit den Aufgaben, Rechten und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung vertraut zu machen. Dies betrifft zum einen die rechtlichen Grundlagen und zum anderen das praktische Vorgehen im Betrieb, im Kontakt mit den Kolleg*innen mit Behinderung, aber auch in der Zusammenarbeit mit wichtigen betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen.

Die Seminarinhalte in Stichworten

- › Die geschichtliche Entwicklung bis zum SGB IX
- › Behinderung – Fakten, Zahlen und Begrifflichkeiten
- › Aufgaben, Rolle, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung
- › Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Stellen
- › Pflichten des Arbeitgebers
- › Anregungen und Tipps für die praktische Arbeit und Umsetzungsmöglichkeiten in die betriebliche Praxis
- › Einblick in Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung und -sicherung

Zielgruppe

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalratsmitglieder, Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Freistellung

§ 179 Abs. 4 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG, § 54 Abs. 1 BPersVG, analog LPersVG und Regelungen für MAV



Termine im Überblick: www.verdi-bub.de/323

Grundqualifizierung für Schwerbehindertenvertretungen (SBV 2)

Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgestaltung

Die Veränderungen in der Arbeitswelt machen es notwendig, sich eingehend mit dem Thema der Beschäftigungsförderung und -sicherung zu beschäftigen. Das gilt zwar generell, aber natürlich ganz besonders für Menschen mit Schwerbehinderung. In diesem zweiten Grundlagenseminar können Sie sich mit den Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung vertraut machen und lernen, wie Sie mit den vielfältigen Gestaltungsmitteln offensiv umgehen können, um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung in Betrieb und Dienststelle zu fördern und zu sichern.

Die Seminarinhalte in Stichworten

- › Situation von Menschen mit Schwerbehinderung in der Arbeitswelt
- › Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitsplatzes
- › Beschäftigungs- und Prüfpflicht des Arbeitgebers
- › Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung, Maßnahmen, Hilfen und Leistungen
- › Vom Einzelfallmanagement zur Integrationsvereinbarung

Zielgruppe

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalratsmitglieder

Teilnahmevoraussetzungen

Besuch des SBV-Grundseminars

Freistellung

§ 179 Abs. 4 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG, § 54 Abs. 1 BPersVG, analog LPersVG



SBV plus: Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement

Arbeit ist nicht immer gesund; manche Tätigkeiten können krank machen. Mit den Regelungen zur Gesundheitsprävention und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement im SGB IX ist ein Ansatz geschaffen worden, Menschen während der Arbeit vor Gesundheitsgefahren zu schützen, chronischen Erkrankungen bis hin zu dauerhaften Behinderungen vorzubeugen und Kündigungen zu vermeiden. Präventive Maßnahmen stehen hierbei im Vordergrund. Ziel dieses Seminars ist es, Schwerbehindertenvertretungen die Möglichkeiten und Grenzen der gesetzlichen Grundlage aufzuzeigen und Handlungsmöglichkeiten bei der Einführung und Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anzubieten. Die Aufgaben eines Integrationsteams und betriebsnahe Konzepte sind wesentliche Inhalte des Seminars.

Zielgruppe

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalratsmitglieder, Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Teilnahmevoraussetzungen

Besuch des BR-/PR-/SBV-Grundseminars

Freistellung

§ 179 Abs. 4 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG, § 54 Abs. 1 BPersVG, analog LPersVG und Regelungen für MAV



SBV plus: Auffrischung für erfahrene SBV-Mitglieder

Gesetzesänderungen, Rechtsprechung, Umsetzung

Mit diesem Seminar können Sie Ihr Wissen aktualisieren und auffrischen. Das Schwerbehindertenrecht wird auf dem neuesten Stand behandelt, außerdem werden wichtige neuere Gerichtsentscheidungen dargestellt. Welche Schlussfolgerungen sich daraus für die SBV-Praxis ergeben, wird eingehend besprochen. Das Seminar hilft Ihnen, die Interessen von Menschen mit Behinderung kompetent zu vertreten. Es gibt Ihnen mehr Sicherheit, z.B. bei der Beratung von Kolleg*innen, bei der Beteiligung in Einstellungsverfahren, bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber u.v.a.m.

Die Seminarinhalte in Stichworten

- › Auffrischung von Rechtsgrundlagen: Kernaufgaben, Rechte, Befugnisse, Informations- und Beteiligungsrechte der SBV
- › Novellierungen im Schwerbehindertenrecht und in ausgewählten anderen Rechtsgebieten
- › Neuere Rechtsprechung, die für die Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung ist
- › Einstellung, Versetzung, Übertragung anderer Tätigkeiten, Beförderung, Kündigung, Betriebsänderung
- › Gleichstellungsverfahren
- › Überblick: Inklusionsvereinbarung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Barrierefreiheit, Gleichbehandlung (AGG)

Zielgruppe

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, Betriebs-/Personalratsmitglieder

Teilnahmevoraussetzungen

Besuch des SBV-Grundseminars/Gute Grundkenntnisse im Schwerbehindertenrecht

Freistellung

§ 179 Abs. 4 SGB IX, § 37 Abs. 6 BetrVG, § 54 Abs. 1 BPersVG, analog LPersVG



Schwerbehindertenvertretung des Betriebs/der Dienststelle

An die Geschäftsleitung des Betriebs/Leitung der Dienststelle

Mitteilung der Schwerbehindertenvertretung über die Teilnahme an einem Seminar für Vertrauenspersonen von Menschen mit Schwerbehinderung gemäß § 179 Abs. 4 SGB IX

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass

Name

in der Zeit vom _____ bis _____

am Seminar der ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH zu dem

Thema _____

in _____ in _____ teilnimmt.

Tagungsstätte

Ort

Vorsorglich hat die Schwerbehindertenvertretung

als Ersatzteilnehmer*in benannt.

Da es sich hierbei um eine Schulungsveranstaltung handelt, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderliche Kenntnisse vermittelt, ist gemäß § 179 Abs. 8 SGB IX der Arbeitgeber/die Dienststelle verpflichtet, das Arbeitsentgelt während der Seminarzeit fortzuzahlen und die anfallenden Kosten zu erstatten. Die Ausschreibung des Seminars mit Angaben zu den Kostenarten, der Höhe der anfallenden Kosten sowie der Themenplan liegen diesem Schreiben bei.



Bildungs- planer



Speziell für SBVen! Planen Sie Ihre Seminarbesuche
im Gremium – einfach, schnell und übersichtlich.
Zum Download: www.verdi-bub.de/bildungsplaner