

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

ENTLASTUNG UND EFFIZIENZ

So setzen Sie Ihre Stellvertretung optimal ein.



[In dieser Ausgabe finden Sie die aktuellen Rechtsgrundlagen und Antworten auf die häufigsten in der Praxis auftretenden Fragen.

SONDERAUSGABE: AUGUST 2025

ADUVA



Britta Schwalm

ist Rechtsanwältin, außerdem Chefredakteurin und Autorin zahlreicher Publikationen. Sie berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen in allen Fragen rund um die Mitbestimmungsrechte.

[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

im Idealfall gehört zu Ihrer Schwerbehindertenvertretung mindestens ein Stellvertreter. Nutzen Sie bereits alle Möglichkeiten, diesen Mitstreiter einzusetzen? Viele Schwerbehindertenvertretungen wissen gar nicht, dass die Einsatzmöglichkeiten der Stellvertretungen ziemlich weit reichen. Bereits im Jahr 2017 wurde die Rolle der Stellvertreter im SGB IX erheblich gestärkt. Seitdem ist eine Vertrauensperson nicht mehr die klassische Einpersonenvertretung, die sich allein durchbeißen muss. Damit auch Sie optimal von Ihrer Stellvertretung profitieren, ist es allerdings wichtig, dass Sie diese sinnvoll und rechtlich abgesichert einsetzen. Lesen Sie auf den folgenden Seiten, wie Sie Stellvertreter zu Aufgaben heranziehen und in Ihre Arbeit einbeziehen können. So wird Ihre Arbeit von Belegschaft, Arbeitgeber und Betriebsrat noch besser wahrgenommen.

Viel Spaß beim Lesen, Ihre

Britta Schwalm

Inhalt

ÜBERBLICK

Was Sie als Schwerbehindertenvertretung jetzt unbedingt wissen sollten 3

ORGANISATORISCHES

Wann und wie Sie eine Nachwahl organisieren können 4–5

EINSATZMÖGLICHKEITEN

Wann und wie Ihr Stellvertreter Sie ersetzen muss und darf 6–7

Heranziehung: Dann können Sie Ihren Stellvertreter auch ohne Verhinderungsfall einsetzen 8

RECHTE DER STELLVERTRETER

Diesen Anspruch auf Weiterbildung haben Ihre Stellvertreter 9

Ihr Stellvertreter ist auf diese Weise besonders vor Entlassungen geschützt 10

ZUSAMMENFASSUNG

Das sind die wichtigsten Punkte rund um Ihre Stellvertretung 11

AUSBLICK

Rühren Sie schon jetzt die Werbetrommel für die Arbeit als Stellvertreter 12

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autorin:** Britta Schwalm, Schwabstedt | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | fotomek (Seiten 1 und 7) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Entlastung und Effizienz: So setzen Sie Ihre Stellvertretung optimal ein“ liegt der Ausgabe August 2025 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Rechte und Pflichten | Lesezeit: 3 Minuten

Weisen Sie Ihren Stellvertreter immer wieder auf seine möglichen Aufgaben hin

Die Situationen, in denen Vertrauenspersonen möglichst an zwei Orten gleichzeitig sein oder mehrere Aufgaben zur selben Zeit erledigen sollten, häufen sich. Und hier kommt die Stellvertretung ins Spiel: Sie wird immer dort tätig, wo die Vertrauensperson verhindert ist. Ihr Stellvertreter oder Ihre Stellvertreterin sieht sich womöglich plötzlich einer beträchtlichen Verantwortung gegenüber. Darauf sollten Sie frühzeitig und wiederholt hinweisen.

Für die Vertretungszeit ist Ihre Stellvertretung die Schwerbehindertenvertretung. Das bedeutet: Sie hat während der Vertretung genau dieselben Rechte und Pflichten wie Sie und muss Ihre Aufgaben auch vollständig übernehmen. Fallen Sie überraschend aus, kann das für die Stellvertreterin oder den Stellvertreter von einem Tag auf den anderen jede Menge

Arbeit mit sich bringen. Viele Stellvertretungen fühlen sich von dieser Situation überfordert, weil sie nicht damit gerechnet haben. Deshalb sollten Sie Ihrer Vertretung immer wieder vor Augen führen, was auf sie zukommen kann und welche Rechte sie ggf. geltend machen kann – am besten anhand der folgenden Übersicht.



Übersicht: Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung im Verhinderungsfall

Ihre Rechte als SBV	Grundlage im Gesetz
Niemand darf die SBV aufgrund Ihres Amts behindern, benachteiligen oder begünstigen.	§ 179 Abs. 2 SGB IX
Recht auf vollständige Freistellung oder Freistellung nach Arbeitsanfall gegen Entgeltfortzahlung	§ 179 Abs. 4 SGB IX
Für nötige Tätigkeiten außerhalb ihrer Arbeitszeit erhalten sowohl die Vertrauensperson als auch der Stellvertreter einen Ausgleich.	§ 179 Abs. 6 SGB IX
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen.	§ 179 Abs. 8 SGB IX
Sie als SBV haben ein Recht auf Mitnutzung der Räumlichkeiten und des Geschäftsbedarfs von Betriebs- bzw. Personalrat.	§ 179 Abs. 9 SGB IX
Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter Ihres Betriebs mindestens einmal jährlich	§ 178 Abs. 6 SGB IX
Sie als SBV dürfen an den Sitzungen des Betriebs-/Personalrats und an den Sitzungen der entsprechenden Ausschüsse teilnehmen, Einfluss auf die Tagesordnung der Sitzung nehmen und beratend tätig werden.	§ 178 Abs. 4 SGB IX
Sie haben ein Initiativrecht, was die Aufnahme der Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung angeht.	§ 166 Abs. 1 SGB IX
Sie klären die Prävention (im Hinblick auf den Gesundheitsschutz etc.) mit dem Arbeitgeber.	§ 167 Abs. 1 SGB IX
Der Arbeitgeber muss Sie in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören (z. B. bei einer geplanten Versetzung).	§ 178 Abs. 2 SGB IX
Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wenn sich mindestens ein schwerbehinderter Mensch beworben hat	§ 178 Abs. 2 SGB IX
Sie geben eine Stellungnahme gegenüber dem Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren ab.	§ 170 Abs. 2 SGB IX
Sie haben ein Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen (z. B. Monats-/Vierteljahresgespräch mit dem Arbeitgeber, aber auch Besprechungen des Betriebsrats).	§ 178 Abs. 5 SGB IX
Der Arbeitgeber hat mit Ihnen als SBV und dem Betriebsrat/Personalrat über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen zu beraten.	§ 155 Abs. 2 SGB IX

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Fehlende Stellvertretung | Lesezeit: 6 Minuten

Wann und wie Sie eine Nachwahl organisieren können

Falls sich bei der nächsten SBV-Wahl im Jahr 2026 kein Stellvertreter findet, wenn Ihr einziger Stellvertreter ausscheidet oder wenn Sie Ihr Amt beenden und Ihr einziger Stellvertreter nachrückt, gibt es keine Stellvertretung mehr. Das ist sehr ungünstig, denn es bedeutet: Immer wenn die amtierende Vertrauensperson verhindert ist, fehlt faktisch die Schwerbehindertenvertretung. Doch Sie können in solchen Situationen Abhilfe schaffen, und zwar mit einer Nachwahl. Lesen Sie hier, wann Sie diese in Angriff nehmen sollten und wie Sie dabei am besten vorgehen.

In den vergangenen Jahren wurden Ihre Stellung und Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung erheblich gestärkt. Das ist erfreulich. Andererseits sind damit auch Arbeitspensum, Verantwortung und Beanspruchung gestiegen. Viele Stellvertreter fühlen sich davon überfordert und stellen ihr Amt zur Verfügung. Und im kommenden Jahr bei der Wahl der nächsten Schwerbehindertenvertretung sind vielleicht noch weniger Kollegen bereit, für die Ämter in der Arbeitnehmervertretung zu kandidieren.

Eine Vertrauensperson ohne Stellvertretung ist im Ergebnis geschwächt – trotz zahlreicher Befugnisse und Kompetenzen. Deshalb sollten Sie alles daransetzen, doch noch einen Stellvertreter zu bekommen. Lassen Sie nichts unversucht, um Mitstreiter zu motivieren. Zudem sind Sie in vielen Fällen sogar dazu verpflichtet, eine Nachwahl durchzuführen. Ist diese erfolgreich, profitieren vor allem Sie selbst. Aber auch Ihrer Inklusionsarbeit nützt es, wenn Ihnen Kollegen den Rücken frei halten.

Wenn der Posten von vornherein nicht besetzt wird
Gibt es im vereinfachten Wahlverfahren keinen gültigen Wahlvorschlag für einen Stellvertreter, bleibt der Posten ganz einfach unbesetzt. Geht im förmlichen Verfahren innerhalb der normalen Einreichungsfrist (= 2 Wochen seit dem Erlass des Wahlausschreibens) kein gültiger Wahlvorschlag für das Amt des Stellvertreters ein, muss der Wahlvorstand zunächst eine Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Stellvertreter-Vorschlägen setzen. Bleibt auch das ergebnislos, gibt es auch hier keinen Stellvertreter. Auf Ihre Wahl als Vertrauensperson hat das in beiden Fällen keinen Einfluss.

Wann eine Nachwahl möglich ist

Eine Nachwahl ist möglich und nötig, wenn kein Stellvertreter gewählt wurde oder keiner mehr existiert. So sieht es die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) in den §§ 17, 21 vor. Die Nachwahl muss beim Fehlen jeglicher Stellvertreter so schnell wie möglich erfolgen. Vielleicht haben

Sie für die nächste Wahl mehrere Stellvertreter vorgesehen, es gibt aber wiederum zu wenige Bewerber für alle Posten. Dann ist es möglich, dass einfach weniger Stellvertreter gewählt werden als vorgesehen. Eine weitere Nachwahl von Stellvertretern ist in dem Fall allerdings nicht mehr möglich.



ACHTUNG

Auch Nachrücken kann zur Nachwahl führen

Scheiden Sie vorzeitig aus dem Amt aus, rückt Ihr erster Stellvertreter nach und wird damit zur nächsten Vertrauensperson. Gibt es in solchen Fällen keine weiteren Stellvertreter, ist ebenfalls die Nachwahl einer oder mehrerer Stellvertreter erforderlich (§ 17 SchwbVWO).

Die Amtszeit der „nachgewählten“ Person dauert ab der erfolgreich durchgeführten Nachwahl nur noch genauso lange wie Ihre Amtszeit.

So führen Sie eine Nachwahl durch

Bei der „Haupt-Wahl“ der Schwerbehindertenvertretung wird zwischen dem vereinfachten Wahlverfahren (wenn in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle weniger als 50 wahlberechtigte Personen beschäftigt sind) und dem förmlichen Wahlverfahren (wenn es 50 oder mehr wahlberechtigte Personen gibt) unterschieden. Diese Unterscheidung wird auch für die Nachwahl des Stellvertreters getroffen.

Je nachdem, welches Verfahren Sie anwenden, gehen Sie zur Nachwahl folgendermaßen vor:

1. Nachwahl im vereinfachten Wahlverfahren

Sie als Vertrauensperson laden zur Wahlversammlung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten ein, in der die Wahl eines oder mehrerer stellvertretender Mitglieder der SBV erfolgen soll. Ist die Anzahl der aktiv Wahlberechtigten aktuell nicht klar, müssen Sie sie zunächst feststellen. Die Wahlordnung gibt Ihnen keine feste Einladungs-

frist für das vereinfachte Wahlverfahren vor. Empfehlenswert ist aber eine Frist von drei Wochen zwischen Aushang und Wahlversammlung.



MEIN TIPP

Rühren Sie die Werbetrommel

Damit die Nachwahl zu einem guten Ergebnis führt, müssen Sie Ihre Kollegen bereits im Vorfeld motivieren. Möglich ist beispielsweise ein Info-Abend oder eine Rundmail. Stellen Sie Ihre Arbeit positiv dar und erzählen Sie, was Ihnen daran gefällt. Weisen Sie gleichzeitig darauf hin, wie problematisch eine SBV ohne Stellvertreter ist.

Machen Sie die Einladung in der üblichen Weise bekannt. Verfügt Ihr Unternehmen über verschiedene Standorte, müssen Sie an jedem Standort eine Einladung aushängen bzw. bekannt machen.



Checkliste: Prüfen Sie den Ablauf der Versammlung

Schritt	Erledigt
In der Wahlversammlung wird eine Person als Wahlleitung gewählt. Diese Person muss nicht unbedingt selbst wahlberechtigt sein. Es kommen also auch Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats dafür in Betracht. Die Wahlleitung kann durch Wahlhelfer unterstützt werden.	☐
Die Wahlversammlung beschließt mit einfacher Stimmenmehrheit, wie viele stellvertretende Mitglieder zu wählen sind (nach § 20 Abs. 2 SchwbVWO).	☐
Schließlich werden Wahlvorschläge gemacht. Hierzu ist jedes wahlberechtigte Mitglied der Wahlversammlung berechtigt. Mündliche Vorschläge reichen im einfachen Wahlverfahren aus.	☐
Nachdem geklärt ist, wer kandidiert, sind Stimmzettel mit den Namen der Kandidaten zu erstellen (§ 20 Abs. 3 SchwbVWO).	☐
Stehen die Stimmzettel zur Verfügung, wird die Stimmabgabe als Urnenwahl nach den Prinzipien der allgemeinen und geheimen Wahl durchgeführt. Eine Briefwahl findet nicht statt.	☐
Ist der Wahlvorgang abgeschlossen, folgt die öffentliche Auszählung der Stimmen.	☐
Anschließend gibt die Wahlleitung das Ergebnis bekannt.	☐
Haben die gewählten Stellvertreter die Wahl angenommen, geben Sie das Ergebnis durch zweiwöchigen Aushang bekannt und unterrichten den Arbeitgeber sowie den Betriebs- oder Personalrat.	☐

2. Nachwahl im förmlichen Wahlverfahren

Bei der Nachwahl von Stellvertretern im förmlichen Verfahren nach § 17 SchwbVWO müssen Sie einen Wahlvorstand bestellen. Dieser besteht grundsätzlich aus drei Personen und ist für die Durchführung aller Schritte verantwortlich (siehe Checkliste). Die erste Aufgabe des Wahlvorstands ist es, per Beschluss festzulegen, wie viele stellvertretende Mitglieder gewählt werden sollen. Dies hat er vorher mit Ihnen, dem Betriebs- oder Personalrat sowie dem Arbeitgeber erörtert. Steht fest, wie viele Stellvertreter gewählt werden sollen, geht es so weiter:

Schritt	Erledigt
Zunächst ist die Wählerliste zu erstellen. Dabei gibt es keine Abweichungen gegenüber der sonstigen förmlichen Wahl. Sie können also die Wählerliste der letzten Wahl als Basis für die Aufstellung der aktuellen Wählerliste heranziehen.	☐
Das Wahlausschreiben wird erstellt und ausgehängt. Neben der Anzahl der zu wählenden stellvertretenden Mitglieder wird im Wahlausschreiben festgelegt, dass Wahlvorschläge zu erstellen und bis zu welchem Zeitpunkt sie einzureichen sind. Die Wahlvorschläge benötigen jeweils Stützunterschriften und die schriftliche Zustimmung der Bewerber. Auch der Wahltag steht im Wahlausschreiben.	☐
Nach Ablauf der Einreichungsfrist werden die Wahlvorschläge geprüft und bekannt gegeben.	☐
Nach der Bekanntmachung der Wahlvorschläge leitet der Wahlvorstand auch die Briefwahl ein (§ 11 SchwbVWO).	☐
Am Wahltag selbst findet die Nachwahl in Form der Urnenwahl als allgemeine und geheime Wahl statt.	☐
Nach Abschluss des Wahlvorgangs werden die Stimmen öffentlich ausgezählt und das Wahlergebnis wird bekannt gegeben (§ 15 SchwbVWO).	☐

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



MEIN TIPP

Ausreichend Zeit und Stellvertreter

Gleichgültig, ob die Nachwahl im förmlichen oder im einfachen Verfahren durchgeführt ist, bedenken Sie: Die Sache benötigt etwas Zeit. Damit sich der ganze Aufwand am Ende auch lohnt, sollten Sie möglichst für mehrere Stellvertreterposten sorgen. Es kommt nämlich hin und wieder vor, dass ein einzelner Stellvertreter hinschmeißt, weil er sich überfordert fühlt. Das darf er grundsätzlich auch. Der Gesetzgeber erstreckt das Recht zur Amtsniederlegung in der Vertretungskette auch auf das letzte stellvertretende Mitglied.

Vertretungsfall | Lesezeit: 6 Minuten

Wann und wie Ihr Stellvertreter Sie ersetzen muss und darf

Grundsätzlich sind Sie als Vertrauensperson die Schwerbehindertenvertretung und allein verantwortlich. Sobald Sie allerdings verhindert sind, füllt Ihr Stellvertreter Ihre Funktion automatisch aus. Doch wann genau sind Sie „verhindert“? Nur wenn Sie die Grenzen für den Vertretungsfall genau kennen, können Sie diesen optimal nutzen. Lesen Sie hier, was konkret gilt.

Sind Sie verhindert, vertritt der Stellvertreter Sie in sämtlichen Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretung und hat damit auch sämtliche Rechte und Pflichten der SBV.

Wann kommt es zum Vertretungsfall?

Empfindet Ihr Arbeitgeber die SBV generell oder in bestimmten Angelegenheiten als „Gegner“, ist er vielleicht froh, dass er es nur mit einer Vertrauensperson zu tun hat. Er wird sehr darauf achten, dass Sie und Ihr Stellvertreter nicht als Team auftreten und Ihre Vertretung tatsächlich nur dann aktiv wird,

wenn Sie nicht da sind. Dies ist dennoch nicht der einzige zulässige Vertretungsfall. Denn auch wenn Ihre Stellvertreter und Sie kein Gremium sind, ist Ihr Stellvertreter kein reiner Abwesenheitsvertreter. Es kann vielmehr auch dann zum Einsatz eines Stellvertreters als echter Vertretung kommen, wenn Sie anwesend sind. Der Vertretungsfall nach § 177 Abs. 1 S. 1 SGB X setzt nämlich immer dann ein, wenn Sie „verhindert“ sind. Dafür müssen Sie nicht das Unternehmen verlassen. Es reicht auch, dass Sie gerade anderweitig beansprucht sind.



Übersicht: Die folgenden Verhinderungsfälle machen eine Vertretung nötig

Situation	Beispiele	Das bedeutet konkret
Sie können Ihre Aufgabe als SBV nicht erfüllen, weil Sie vorübergehend vollständig abwesend sind.	Ein wohlverdienter Urlaub, eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit oder eine Schulung	In all diesen Fällen können Sie Ihre Aufgaben als Vertrauensperson nicht ausführen. Für die Dauer Ihrer Abwesenheit ist dann Ihr erster Stellvertreter die Vertrauensperson.
Sie sind im Unternehmen anwesend, aber anderweitig beschäftigt.	Sie haben einen wichtigen Begehungstermin mit dem Integrationsamt und dem Arbeitgeber. Gleichzeitig findet eine Sitzung des Betriebsrats statt, in der es um für die schwerbehinderten Kollegen wichtige Themen geht. Eine dieser beiden Aufgaben kann und muss Ihr Stellvertreter übernehmen.	Auch wenn Sie mit Aufgaben beschäftigt sind, die Sie voll in Anspruch nehmen, sind Sie für alle anderen Aufgaben als Vertrauensperson „verhindert“. Ihr Stellvertreter kommt also nicht nur bei Ihrer Abwesenheit ins Spiel. Achtung: Mit Aufgaben aus Ihrer eigentlichen Tätigkeit können Sie den Vertretungsfall allerdings nur in Ausnahmefällen begründen. Denn: Ihre Tätigkeit als Vertrauensperson hat stets Vorrang vor Ihrer beruflichen Tätigkeit.
Sie sind in einer Angelegenheit befangen.	Bei der außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen sind Sie grundsätzlich zu beteiligen. Geht es aber um Ihre eigene Kündigung, sind Sie befangen und damit „verhindert“. Hier wird Ihr Stellvertreter tätig.	Eine Vertretung durch ein stellvertretendes Mitglied ist auch in Angelegenheiten möglich, in denen die Vertrauensperson individuell und unmittelbar betroffen ist.
Sie scheiden aus dem Amt aus.	Sie treten zurück oder scheiden komplett aus dem Unternehmen aus.	Erlischt Ihr Amt als Schwerbehindertenvertretung vorzeitig, rückt Ihr erster Stellvertreter automatisch für den Rest der Amtszeit nach. Der zweite Stellvertreter wird dann zum ersten Stellvertreter (SGB IX § 177 Abs. 7).

Zu finden unter www.adjuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



! WICHTIG

Gleichzeitig Personal-/Betriebsrat und SBV?

Sind Sie gleichzeitig Personal- oder Betriebsrat (BR/PR) und Vertrauensperson und es gibt eine Sitzung des BR/PR, kann Ihr Stellvertreter nicht als Ihre Vertretung im Verhinderungsfall an dieser Sitzung teilnehmen, weil Sie bereits als Mitglied des PR/BR an der Sitzung teilnehmen. In solchen Fällen hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamburg vergangenes Jahr einen Verhinderungsfall verneint (Urteil vom 17.1.2024, Az. 7 TaBV 8/23).

Weisen Sie auf die Rechtslage hin

Vielleicht stellen Sie fest, dass einige Mitarbeiter oder Ihr Arbeitgeber die Rechtslage nicht kennen. In diesem Fall sind leidige Diskussionen vorprogrammiert. Vorbeugen können Sie diesen, indem Sie bei einem Vertretungsfall ausdrücklich auf die rechtlichen Grundlagen hinweisen. Eine Rundmail an das gesamte Unternehmen bzw. zumindest die schwerbehinderten Kollegen bietet sich an, wenn der Vertretungsfall den gesamten Betrieb betrifft und zu Unmut bei den Kollegen führen könnte. Ihr Arbeitgeber muss wissen, dass die Inklusionsbestrebungen auch dann nicht ruhen, wenn Sie sich im Urlaub oder in einer Sitzung befinden. Ihre schwerbehinderten Kollegen müssen wissen, dass sie weiterhin einen Ansprechpartner haben. Außerdem sollte Ihre Stellvertretung nicht bei der Arbeit behindert werden, nur weil nicht bekannt ist, dass alle Rechte und Pflichten der SBV weiter gelten.

Auch Ihr Arbeitgeber kann auf den Stellvertreter verweisen

Haben Sie das Recht, an bestimmten Besprechungen oder Sitzungen teilzunehmen, und es muss ein gemeinsamer Termin gefunden werden, muss dieser mit Ihnen abgesprochen werden. Sind Sie dann verhindert, ist das allerdings kein zwingender Grund für eine Terminverlegung, wenn Ihr Stellvertreter Zeit hat und Sie vertreten kann.

🔍 BEISPIEL

Vorstellungsgespräch nicht verschieben

Sofern sich unter den innerhalb der Bewerbungsfrist eingegangenen Bewerbungen ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch befindet, steht Ihnen das Teilnahmerecht an sämtlichen Bewerbungsgesprächen zu. Die Durchführung von Bewerbungsgesprächen vor Ablauf der Bewerbungsfrist ohne Teilnahme der SBV ist unzulässig. Nur ein schwerbehinderter Bewerber kann Ihre Teilnahme ablehnen. Im Interesse der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 182 Abs. 1 SGB IX sollte der Arbeitgeber die zeitliche Lage der Vorstellungsgespräche, an denen Sie teilnehmen möchten, mit Ihnen absprechen. Kann Ihr Stellvertreter Sie im Verhinderungsfall vertreten, ist es nicht notwendig, den Termin zu verlegen.

Vorsicht, Vertraulichkeit!

Damit Sie eine lückenlose Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gewährleisten können, sollten Sie absehbare Vertretungszeiten rechtzeitig mit Ihrem Stellvertreter abstimmen. Auch in unvorhergesehenen Vertretungsfällen sollte die Stellvertretung vorbereitet und über die laufenden Angelegenheiten informiert sein. Dazu gehört auch, dass Sie die entsprechenden Informationen an Ihren Vertreter weitergegeben. Das hat allerdings Grenzen. Achten Sie auf besondere Vertraulichkeitsabsprachen zwischen Ihnen und einzelnen betreuten Kollegen! Diese Informationen dürfen Sie nicht ohne Weiteres an die Stellvertretung weitergeben. Holen Sie hierfür eine ausdrückliche und am besten schriftliche Genehmigung des Betroffenen ein!

Streit zwischen Ihnen und dem Stellvertreter?

Vorsicht, Kosten!

Auch das kann passieren: Sie werden sich mit Ihrer Stellvertretung nicht einig und es kommt zu rechtlichen Streitigkeiten. Möglicherweise entstehen der Stellvertretung dadurch Kosten, beispielsweise durch einen Rechtsanwalt. Diese braucht der Arbeitgeber nicht zu übernehmen, wenn der Stellvertreter nicht in einem Vertretungsfall oder während einer Heranziehung (siehe Seite 8 und 9) gehandelt hat. Ein entsprechende Entscheidung fällte vor zwei Jahren das Arbeitsgericht Herne (vom 19.7.2022, Az. 2 BV 7/22). Die Begründung: Nach § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX trägt die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zwar der Arbeitgeber, es handelte sich im Streitfall aber nicht um durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstandene Kosten. Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus der Vertrauensperson für Schwerbehinderte. Es lag hier weder ein Fall vor, in dem die Stellvertretung hätte vertreten müssen, noch einer, in dem sie nach § 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX herangezogen worden wäre.

Zusammenarbeit | Lesezeit: 3 Minuten

Dann können Sie Ihren Stellvertreter auch ohne Verhinderungsfall einsetzen

Abgesehen von einem Vertretungsfall darf Ihr Stellvertreter auch zu bestimmten anderen Aufgaben aktiv werden. Das ist aber nur ab einer gewissen Unternehmensgröße möglich. Lesen Sie hier, wann Ihr Stellvertreter Sie entlasten darf und wie Sie die Vorgaben rechtsicher beachten.

Die Anforderungen und die Zahl der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Sind Sie die Vertrauensperson in einem Großunternehmen, müssen Sie aber nicht alles allein machen. Hier dürfen Sie Ihren Stellvertreter zu konkreten Aufgaben heranziehen.

Ab 101 schwerbehinderten Kollegen

Die Delegation von einzelnen Aufgaben an Stellvertreter funktioniert nur, wenn Ihr Unternehmen in der Regel mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. In dem Fall kann Ihr direkter Stellvertreter bestimmte Aufgaben wahrnehmen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Der Arbeitgeber ist hierüber zu unterrichten. Insoweit ist für diese Aufgaben das gewählte stellvertretende Mitglied dann auch allein zuständig. Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 200 schwerbehinderte Mitarbeiter, können Sie einen zweiten Stellvertreter verpflichten etc.

Planen Sie die Aufgabenverteilung sorgfältig

Als erfahrene Vertrauensperson wissen Sie, welche Aufgaben sich am besten für den oder die Stellvertreter eignen. Idealerweise haben Sie nach der nächsten Wahl 2026 ausreichend Stellvertreter und können sofort mit der Aufgabenverteilung beginnen. Erhalten Sie dagegen mitten in der Amtszeit einen neuen Stellvertreter, sollten Sie zusammen mit diesem als Erstes überlegen, welche Arbeiten er – auch angesichts der kurzen Restamtszeit – sinnvollerweise noch übernehmen kann.

! ACHTUNG

Nur wenn der Einsatz nötig ist

Sie sind aber nicht berechtigt einen Stellvertreter einfach willkürlichen heranzuziehen oder ihn einfach deshalb einzusetzen, weil er gerne auch irgendwas tun möchte. Die Heranziehung muss tatsächlich erforderlich sein, um die Aufgaben bewältigen zu können.

Die Art und den Umfang der Übertragung bestimmen Sie nach eigenem Ermessen. Der herangezogene Stellvertreter hat dann für den ihm zur eigenen Erledigung übertragenen Wirkungskreis die Rechtsstellung einer Vertrauensperson. Er kann seinen Aufgabenkreis nicht selbstständig erweitern und

Sie können ihm seine Aufgaben bei geringerem Bedarf auch wieder entziehen. Für die Entscheidung über die Beschränkung oder den völligen Entzug der übertragenen Aufgaben sind Sie als Vertrauensperson allein zuständig. Weisen Sie den Stellvertreter vor seiner Heranziehung auf diese rechtlichen Rahmenbedingungen hin.

! ACHTUNG

Die Reihenfolge ist festgelegt

Die Reihenfolge der Heranziehung können Sie nicht frei bestimmen. Sie ist zwingend festgelegt durch die im Wahlergebnis festgestellte Stimmenzahl der gewählten Stellvertreter.

Das Einverständnis des Arbeitgebers brauchen Sie nicht

Sie sind dazu verpflichtet, Ihren Arbeitgeber vor der Heranziehung zu unterrichten. Sein Einverständnis brauchen Sie dafür aber nicht.

💡 MEIN TIPP

Sie können Sitzungen abhalten

Nach § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX sieht die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben auch die Abstimmung untereinander vor. Das gibt Ihnen eine Grundlage für Sitzungen der SBV. Dabei haben aber nur Sie ein Stimmrecht.

Das dürfen Stellvertreter nicht

Das kommt immer wieder vor: Schwerbehinderte Kollegen wenden sich außerhalb eines Vertretungs- oder Heranziehungsfalls an die Stellvertretung, beispielsweise weil sie diese persönlich als Ansprechpartner vorziehen. Das sollten Sie unterbinden. Weisen Sie Ihre Stellvertreter darauf hin, dass sie die Kollegen bei solchen Anfragen an Sie verweisen. Denn Sie sind ja nicht verhindert und ohne einen wirksamen Verhinderungsgrund liegt auch kein Recht auf Arbeitsbefreiung zur Amtswahrnehmung für den Stellvertreter vor. Bei einer entsprechender Beratungstätigkeit würde er unerlaubt von seiner beruflichen Arbeitstätigkeit fernbleiben.

Schulungen | Lesezeit: 3 Minuten

Diesen Anspruch auf Weiterbildung haben Ihre Stellvertreter

Ihren eigenen Schulungsanspruch kennen Sie vermutlich ganz gut: Fehlen Ihnen Kenntnisse für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung, dürfen Sie diese auf Kosten des Unternehmens erwerben. Ihr erster Stellvertreter hat dasselbe Recht. Sie dürfen in bestimmten Fällen sogar noch weitere Stellvertreter weiterbilden lassen. Lesen Sie hier, was konkret gilt, damit Sie erforderliche Schulungen rechtzeitig planen können.

§ 179 Abs. 4 SGB IX sagt es ganz klar: Neben der Vertrauensperson hat die erste Stellvertretung einen Schulungsanspruch. Sind Sie eine Vertrauensperson, die aufgrund der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten weitere stellvertretende Mitglieder heranziehen darf, können Sie auch diese Stellvertreter auf Unternehmenskosten schulen lassen.

! WICHTIG

Lassen Sie sich nicht abwimmeln!

Sie und Ihr(e) Stellvertreter haben einen Anspruch auf Schulung (§ 179 Abs. 8 SGB IX)! Lassen Sie sich entsprechende Vorhaben also nicht vom Arbeitgeber ausreden und lassen Sie sich vor allem nicht verträsten. Andererseits haben Sie übrigens auch die Pflicht, an den für Sie ausgewählten Schulungen teilzunehmen.

Sie haben in eigener Verantwortung zu prüfen, ob eine Schulungsmaßnahme für Ihren Stellvertreter erforderlich ist. Nur wenn diese Voraussetzung gegeben ist, muss der Arbeitgeber die Fortbildung bezahlen. Verschaffen Sie sich am besten einen Überblick über die aktuell angebotenen Schulungen und entscheiden Sie anhand Ihres Wissensstands, welche Sie besuchen möchten und welche eventuell auch für Ihren Stellvertreter sinnvoll sind. Stimmen Sie anschließend den Schulungsplan mit Ihrem Arbeitgeber ab. Weisen Sie ihn ggf. nochmals darauf hin, dass Sie und mindestens ein Stellvertreter einen entsprechenden Anspruch haben.

Bei Streitigkeiten: Arbeitsgericht

Kommt es zum Streit über die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung, muss letztlich das Arbeitsgericht über die Frage entscheiden, ob die Teilnahme an der Veranstaltung notwendig ist oder nicht. Sie können Ihren Anspruch also notfalls gerichtlich durchsetzen.

Schulungen des Integrationsamts

Am schnellsten bekommen Sie grünes Licht vom Arbeitgeber für Schulungen, wenn diese vom Integrationsamt durchgeführt wird. Bei diesen Fortbildungen dürfen Sie grundsätzlich

von „Erforderlichkeit“ ausgehen. Und: Die Kosten für Ihren Arbeitgeber halten sich in Grenzen. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen bzw. ihre Stellvertreter sowie Betriebs- und Personalräte und Inklusionsbeauftragte zu schulen. Diese Schulungsmaßnahmen dienen einerseits der Vermittlung von aktuellem Fachwissen und andererseits dem praktischen Erfahrungsaustausch mit Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitnehmervertretern, Inklusionsbeauftragten und Behördenvertretern. Das Integrationsamt trägt Kosten wie Raummiete, Referentenhonorare und Arbeitsmaterialien.



MEIN TIPP

Auch andere Anbieter sind möglich

Ihr Arbeitgeber darf Sie und Ihren Stellvertreter nicht ausschließlich auf die Schulungen des Integrationsamts verweisen, auch wenn diese für ihn günstiger sind. Kommen Sie zu dem Schluss, dass eine Fortbildung nötig ist, die nicht oder nicht rechtzeitig vom Integrationsamt angeboten wird, haben Sie einen Anspruch darauf.

Folgende Posten muss Ihr Arbeitgeber bei einer erforderlichen Schulung für Sie und teilnehmende Stellvertretungen finanzieren:

- Schulungskosten, Aufwendungen für An- und Abreise, Übernachtung, Verpflegung
- Entgeltfortzahlung für Sie bzw. den Stellvertreter

Sinnvoll ist die Teilnahme des Betriebsrats

Einige der von Ihnen gewählten Fortbildungen sind vermutlich auch für den Inklusionsbeauftragten des Unternehmens und die Arbeitnehmervertretung interessant. Das gilt besonders für aktuelle Themen. In diesen Fällen sollten Sie darauf hinwirken, dass die entsprechenden Personen ebenfalls an der Schulung teilnehmen. So ist das gesamte Integrationsteam auf demselben Stand und Sie verschwenden keine wertvolle Sitzungszeit mit der Weitervermittlung von Schulungsinhalten.

Kündigungsschutz | Lesezeit: 3 Minuten

Ihr Stellvertreter ist auf diese Weise besonders vor einer Entlassung geschützt

Kommendes Jahr sind wieder Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung. Vielleicht fällt es Ihnen schwer, Kolleginnen und Kollegen für ein Engagement in der Arbeitnehmervertretung zu gewinnen. Dann sollten Sie bei Ihrer Argumentation auch die Vorteile betonen, die mit dem Amt einhergehen, wie beispielsweise den besonderen Kündigungsschutz. Dieser gilt – in einem gewissen Maß – auch für die Stellvertreter der Vertrauensperson.

Sie wissen ja: Als Vertrauensperson genießen Sie einen sehr weitreichenden Kündigungsschutz. Dieser kommt auch Ihren Stellvertretern zugute, sobald sie tätig werden.

! WICHTIG

Nötiger Schutz vor Sanktionen

Auch Stellvertreter sind durch ihr Amt den Belangen aller Beschäftigten mit Behinderungen verpflichtet. Damit könnten auch sie, sobald sie in irgendeiner Form für die SBV tätig wurden, in Konflikte mit dem Arbeitgeber geraten. Deshalb muss sichergestellt sein, dass ihnen keine Sanktionen vom Arbeitgeber drohen, nur weil sie ihre gesetzlichen Aufgaben wahrgenommen haben.

Kommt es zum Vertretungsfall oder ziehen Sie Ihren Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heran, hat dieser für den entsprechenden Zeitraum die gleiche Rechtsstellung wie Sie als Vertrauensperson. Er genießt also den gleichen Kündigungs-, Abordnungs- und Versetzungsschutz wie Sie (§ 179 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

! WICHTIG

Auch bei kurzen Vertretungen

Eine kurze Vertretung, zu der es kam, weil sie anderweitig beschäftigt waren, oder die Heranziehung zu einer einzelnen Aufgabe lösen bereits den Kündigungsschutz aus.

Ist die Aufgabe erfüllt oder die Vertretung beendet, erlischt der Kündigungsschutz für den Stellvertreter nicht wieder. Er wirkt nach und besteht nach Ende der Vertretung oder Heranziehung für ein Jahr fort (§ 15 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz, KSchG, in Verbindung mit § 179 Abs. 3 SGB IX).

! WICHTIG

Abgeschwächter Schutz

Der bis zum Ende der Amtszeit bzw. der Vertretung bestehende volle besondere Kündigungsschutz gestattet

eine Kündigung nur aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz. Im Nachwirkungszeitraum gilt nur noch ein abgeschwächter besonderer Kündigungsschutz: Eine Kündigung ist auch hier nur aus wichtigem Grund möglich, allerdings entfällt das Zustimmungserfordernis des entsprechenden Vertretungsorgans.

Der Kündigungsschutz für Ihren Stellvertreter setzt auch dann ein, wenn Ihr Arbeitgeber nichts von einer Vertretung gewusst hat. Allerdings geht die Rechtsprechung davon aus, dass bloß fiktive und tatsächlich unterbliebene Aktivitäten den nachwirkenden Kündigungsschutz nicht auslösen können (Bundesarbeitsgericht, BAG, Urteil v. 19.4.2012, 2 AZR 233/11).

💡 MEIN TIPP

Vermeiden Sie Tricks

Vermeiden Sie es, einen Vertretungsfall nur deshalb herbeizuführen oder zu fingieren, damit Ihr Stellvertreter den besonderen Kündigungsschutz erhält. Ansonsten könnte Ihr Stellvertreter den Kürzeren ziehen, wenn es mit dem Arbeitgeber zu einem Rechtsstreit um die Kündigung kommt. Das BAG hat bereits vor vielen Jahren klargestellt: Ausgeschlossen ist der Schutz des § 15 KSchG, wenn ein Vertretungsfall durch kollusive Absprachen zum Schein herbeigeführt wird (BAG, Urteil v. 5.9.1986, 7 AZR 175/85).

Für den Stellvertreter mit besonderem Kündigungsschutz gilt: Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich unzulässig. Ihr Arbeitgeber kann Ihrem Stellvertreter ausnahmsweise nur aus zwei Gründen ordentlich kündigen, und zwar wenn Ihr Betrieb oder die Abteilung, in der der Stellvertreter arbeitet, stillgelegt wird.

Das bedeutet, dass bei Ihnen und Ihrem Stellvertreter bis zum Ende der Nachwirkung nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 15 Abs. 1 und 2 KSchG in Betracht kommt.

Übersicht | Lesezeit: 3 Minuten

Das sind die wichtigsten Punkte rund um Ihre Stellvertretung

Die Stellvertreter der Vertrauensperson sind wichtig. Es passiert häufig, dass der erste Stellvertreter zumindest vorübergehend selbst zur Vertrauensperson wird oder wichtige Aufgaben für die Schwerbehindertenvertretung übernimmt. Deshalb sollten Sie und Ihr(e) Stellvertreter die Rahmenbedingungen, alle Einsatzmöglichkeiten sowie alle Rechte und Pflichten des Amtes genau kennen. Mit der folgenden Übersicht können Sie sich schnell einen Überblick verschaffen.



Übersicht: Stellvertreter der Vertrauensperson – das sind die wichtigsten Aspekte in Kürze

Thema	Darum geht es konkret	Das ist besonders zu beachten
Organisatorisches nach der Wahl	Die Zahl der Stellvertreter wird vom Wahlvorstand oder der Wahlversammlung festgesetzt. Wurden mehrere stellvertretende Mitglieder gewählt, ist als zweites stellvertretendes Mitglied der Bewerber mit der zweithöchsten Stimmenzahl gewählt. Entsprechendes gilt für die Wahl weiterer stellvertretender Mitglieder. Die Amtszeit eines zeitgleich mit Ihnen gewählten Stellvertreters beginnt mit Ihrer und dauert genauso lange.	Das Wahlergebnis mit den Namen der stellvertretenden Mitglieder muss der Wahlvorstand durch zweiwöchigen Aushang in gleicher Weise wie das Wahlausschreiben bekannt machen sowie unverzüglich dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat bzw. Personalrat mitteilen (§ 15 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen, SchwbVVO).
Die Nachwahl	Eine Nachwahl ist möglich und nötig, wenn noch gar kein Stellvertreter gewählt wurde oder keiner mehr existiert. Das regelt die SchwbVVO in den §§ 17 und 21. Die Nachwahl muss bei Fehlen jeglicher Stellvertreter so schnell wie möglich erfolgen.	Bleibt die Nachwahl ergebnislos, gibt es wiederum keinen Stellvertreter. Das ist zwar ungünstig, weil Ihr Unternehmen bei Ihrer Verhinderung faktisch ohne Schwerbehindertenvertretung ist, auf Ihre Wahl als Vertrauensperson hat das aber keinen Einfluss.
Der Vertretungsfall	Im Fall Ihrer Verhinderung vertritt der Stellvertreter Sie in sämtlichen Angelegenheiten, in denen Sie ohne Verhinderung tätig wären. Eine Verhinderung liegt insbesondere dann vor, wenn Sie • im Urlaub oder bei einer Fortbildung sind, • arbeitsunfähig krank sind oder • zwar im Unternehmen anwesend, aber durch andere Aufgaben verhindert sind.	Damit der Vertreter arbeiten kann, müssen Sie Informationen mit ihm austauschen. Dabei gilt es allerdings, Vertraulichkeitsabsprachen zwischen Ihnen und einzelnen betreuten Kollegen zu beachten. Entsprechende Informationen dürfen Sie nicht einfach so an die Stellvertretung weiterleiten. Holen Sie hierfür eine ausdrückliche Genehmigung des Betroffenen ein!
Die Heranziehung	Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranzuziehen, ist möglich, wenn Ihr Unternehmen in der Regel mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt (§ 178 SGB IX). Arbeiten in Ihrem Unternehmen mehr als 200 schwerbehinderte Mitarbeiter, können Sie einen weiteren Stellvertreter verpflichten usw.	Der Arbeitgeber ist von der Heranziehung zwar zu unterrichten, Sie benötigen aber nicht seine Zustimmung für den Einsatz Ihrer Stellvertretung.
Schulungsansprüche	Zumindest Ihr erster Stellvertreter hat denselben Schulungsanspruch wie Sie. Falls es nötig ist und es etwa viele Heranziehungsfälle gibt oder häufige Vertretungsfälle erwartbar sind, dürfen Sie auch weitere Vertreter auf Schulungen schicken.	Sie haben in eigener Verantwortung zu prüfen, ob die Schulung für Ihren Stellvertreter erforderlich ist. Nur dann muss der Arbeitgeber die Fortbildung bezahlen.
Kündigungsschutz	Ab dem ersten Einsatz (Vertretung oder Heranziehung) hat ein Stellvertreter denselben besonderen Kündigungsschutz wie Sie als Vertrauensperson.	Der Kündigungsschutz wirkt nach Ende des Ende des Einsatzes nach.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Die nächste Wahl | Lesezeit: 2 Minuten

Rühren Sie schon jetzt die Werbetrommel für die Arbeit als Stellvertreter

Im kommenden Jahr finden die turnusmäßigen Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Unabhängig davon, ob Sie wiedergewählt werden oder nicht wieder antreten wollen, sollten Sie bereits jetzt ein wenig die Werbetrommel für Ihr Amt rühren. Je mehr Kolleginnen und Kollegen zur Wahl stehen, desto höher ist die Chance, dass die nächste SBV mit einer stabilen Stellvertretung arbeiten kann. Lesen Sie hier, welche Vorüberlegungen wichtig sind.

Die nächsten SBV-Wahlen finden in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November 2026 statt. Es muss mindestens ein Stellvertreter gewählt werden. Grundsätzlich wird auch nur ein Stellvertreter gewählt. Die Wahl weiterer Stellvertreter kann aber beschlossen werden.



MEIN TIPP

Mehr als einer sind ideal

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung wird immer anspruchsvoller und stressiger. Hinzu kommt: Auch Stellvertreter können krank werden, in den Urlaub fahren oder

eben im schlimmsten Fall ihr Amt niederlegen. In der Praxis sind deshalb mindestens zwei Stellvertreter ideal.

Die Entscheidung über die Anzahl der künftigen Stellvertreter trifft im förmlichen Wahlverfahren der Wahlvorstand nach Erörterung mit Ihnen als aktueller SBV, dem Betriebs- bzw. Personalrat und dem Arbeitgeber, im vereinfachten Wahlverfahren die Wahlversammlung. An der Anzahl der Stellvertreter können Sie dann nichts mehr ändern. Für das Amt des Stellvertreters werden separate Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht bzw. im vereinfachten Wahlverfahren direkt auf der Wahlversammlung abgegeben.



Unser Service für Sie

Expertensprechstunde:

Schreiben Sie uns.

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de
Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen und Ausgaben zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adjuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.

Freuen Sie sich schon
auf die nächste Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten Thema!