

**NÄHE  
IST  
UNSERE  
STÄRKE**

**BRIEF ZUR ARBEIT  
DER SCHWERBEHINDERTEN-  
VERTRETUNGEN**

Kandidieren für das Amt der Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen oder ihres Stellvertreters



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

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

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

## Zu allererst: Darf ich überhaupt kandidieren?

**Wählbar** sind alle **Beschäftigten**, die nicht nur vorübergehend in der Dienststelle/im Betrieb tätig sind, das 18. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben und der Dienststelle/dem Betrieb seit sechs Monaten angehören (§ 177 Abs. 3 Satz 1 SGB IX). **Daher sind auch nicht schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte wählbar**, denn für die Wählbarkeit fordert das Gesetz die **Wahlberechtigung nicht** (§ 177 Abs. 2 und 3 SGB IX). Existiert die Dienststelle/der Betrieb weniger als ein Jahr, so ist für die Wählbarkeit die **sechsmonatige Zugehörigkeit** nicht erforderlich. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes u.a. dem Personalrat/Betriebsrat nicht angehören kann. Daher sind der Arbeitgeber und leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG bzw. der Dienststellenleiter und die weiteren in § 7 BPersVG genannten Beschäftigten sowie zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugte Beschäftigte (§ 14 Abs. 1 Satz 2 BPersVG) nicht wählbar. Im Geltungsbereich der Landespersonalvertretungsgesetze sind auch die dortigen Wahlrechtsvorschriften zu beachten. **Wählbar ist also insbesondere auch:** wer selbst nicht schwerbehindert

ist, wer Personalrats- oder Betriebsratsmitglied ist, wer im Wahlvorstand zur Wahl der SchwbV tätig wird.

## Wäre ich der Aufgabe denn gewachsen?

Niemand erwartet, dass Sie bereits alle Kenntnisse besitzen, wenn Sie das Mandat übernehmen. Alles, was Sie wissen müssen, werden Sie im Laufe der Zeit in **Schulungen**, bei Ihrer Gewerkschaft und natürlich durch die Auseinandersetzung mit der Materie im Alltag der Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) lernen. Jede neu gewählte Vertrauensperson hat Anspruch darauf, Schulungen zu besuchen, die die erforderlichen Kenntnisse vermitteln – und zwar unter Freistellung vom Dienst/von der Arbeit und Weiterzahlung der Bezüge/des Arbeitsentgeltes; die Schulungskosten trägt die Dienststelle/der Arbeitgeber. Dasselbe gilt neuerdings auch für das erste stellvertretende Mitglied (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Außerdem erhalten Sie über Ihren Ansprechpartner bei Ihrer Fachgewerkschaft und/oder über den dbb **Informationsmaterial** über Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten und über Ihre persönliche Rechtsstellung, tauschen sich mit erfahrenen Vertrauenspersonen aus und wachsen so langsam in das Amt hinein.

## Und was bringt MIR das?

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

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

Sind in der Dienststelle/im Betrieb regelmäßig mehr als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, ist die **Vertrauensperson** nicht nur von Fall zu Fall für die Dauer der Erledigung einzelner Aufgaben vom Dienst/der Arbeit zu befreien, sondern sie hat Anspruch auf vollständige **Freistellung**. Als **Stellvertreter** der Vertrauensperson sind Sie mehr als ein Ersatzmitglied des Personalrats/Betriebsrats,

denn Sie treten nicht nur als Nachrücker ein, wenn die Vertrauensperson aus ihrem Amt ausscheidet oder an der Wahrnehmung ihres Amtes durch Urlaub, Dienststreife, Erkrankung etc. **verhindert** ist. Über diese Fälle hinaus sind Sie, soweit erforderlich, auch dann gefordert, wenn die Vertrauensperson durch Wahrnehmung anderer Amtsaufgaben in Anspruch genommen ist (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX); zudem können Ihnen auch **Aufgaben zur dauerhaften Wahrnehmung** übertragen werden (§ 178 Abs. 1 Sätze 4 und 5 SGB IX).

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

Nein. Wenn Sie sich als Vertrauensperson oder Stellvertreter bewerben oder sich, bei erfolgreicher Kandidatur, später als Vertrauensperson oder Stellvertreter mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber auseinandersetzen müssen, honoriert der Gesetzgeber Ihr Engagement durch einen **umfassenden Schutz Ihrer dienst-/arbeitsrechtlichen Stellung**. Sie dürfen wegen Ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt (natürlich auch nicht begünstigt) werden, vor allem, so ausdrücklich § 179 Abs. 5 SGB IX, nicht in Ihrer beruflichen Entwicklung. **Jede Zurücksetzung oder Schlechterstellung** gegenüber anderen Personen in vergleichbarer Situation, egal ob beabsichtigt oder nicht, ist **verboten** (BVerwG 1.2.2010, ZfPR *online* 3/2010, S. 8). Sie können – sogar bei vollständiger Freistellung – weiterhin am beruflichen Aufstieg teilnehmen (z.B. BVerwG 11.12.2014, ZfPR 2015, 34). Die Tätigkeit als Vertrauensperson oder Stellvertreter unterliegt nicht der dienstlichen Beurteilung; sie ist kein Dienst. Sie führen Ihr Amt **unabhängig und frei von Weisungen** – sowohl von Vorgesetzten als auch des Personal-/Betriebsrats. Die Rechte und Pflichten aus dem Ehrenamt einerseits und diejenigen aus dem Dienst-/Arbeitsverhältnis andererseits sind strikt zu trennen. Ihr Dienst-/Arbeitsverhältnis wird durch die Übernahme eines Mandates also nicht berührt – weder rechtlich noch tatsächlich, die allgemeinen Rechte und Pflichten gelten selbst bei Vollfreistellung fort (BVerwG 14.6.1990, ZfPR 1990, 139). Als Vertrauensperson besitzen Sie dieselbe **persönliche Rechtsstellung**, insbesondere denselben umfassenden Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Personal- oder Betriebsratsmitglied. Als stellvertretendes Mitglied besitzen Sie während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung zu Aufgaben (§ 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie ein Ersatzmitglied des Personal- oder Betriebsrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX).

## Bin ich auch geschützt, wenn ich kandidiere, aber nicht gewählt werde?

Ja. Schon Ihre ersten Aktivitäten zur Wahlbewerbung schützt der Gesetzgeber durch das Verbot der Wahlbehinderung (§ 24 Abs. 1 Satz 1 BPersVG, § 20 BetrVG, § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX). Mit Einleitung der Wahl und Aufstellung eines ordnungsgemäßen, also nicht von vorn-

herein ungültigen Wahlvorschlags, auf dem Sie mit Ihrer Zustimmung als Kandidatin/Kandidat aufgeführt sind, genießen Sie einen besonderen Schutz (§ 24 Abs. 1, § 47 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG, § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX). Denn **bereits während des Wahlkampfes sind ordentliche Kündigungen verboten** (§ 15 Abs. 3 KSchG). Die Kündigung von Wahlbewerbern ist in dieser Zeitspanne nur in Extremfällen möglich, nämlich wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; aber selbst dann müsste erst der Personal-/Betriebsrat seine Zustimmung erteilen oder eine gerichtliche Entscheidung vorliegen, die diese Zustimmung ersetzt. Dieser Schutz gilt **bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses**. Aber auch danach gilt der Schutz vor ordentlichen Kündigungen **noch weitere sechs Monate** fort – auch dann, wenn Sie nicht gewählt worden sind! So ist ausreichend Zeit zur Abkühlung einer wegen eventueller Kontroversen mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber aufgeheizten Atmosphäre. Darüber hinaus sind während der gesamten Dauer der Kandidatur **unter anderem auch Versetzungen** gegen Ihren Willen nur möglich, wenn sie aus wichtigen dienstlichen Gründen (schwerwiegende dienstliche Belange) unvermeidbar sind (siehe im Einzelnen § 47 Abs. 2 Satz 1 und 2 BPersVG/§ 103 BetrVG).

## Und was ist, wenn ich tatsächlich gewählt werde?

Dann **setzt sich der besondere Kündigungsschutz für die Dauer Ihrer Tätigkeit in der Schwerbehindertenvertretung nahtlos fort**, d.h. ordentliche Kündigungen sind – mit Ausnahme der Stilllegung – gar nicht, außerordentliche Kündigungen nur unter den beschriebenen erschwerten Voraussetzungen möglich. Der Schutz vor ordentlichen Kündigungen gilt sogar **nach Ihrem Ausscheiden noch ein ganzes Jahr** weiter. Außerdem genießen Sie natürlich erst recht als gewählte Vertrauensperson während Ihrer gesamten Amtszeit denselben Schutz vor Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen wie Personal-/Betriebsratsmitglieder (§§ 8, 47 Abs. 2 BPersVG, §§ 78, 103 BetrVG, § 179 Abs. 3 SGB IX).

## Was müsste ich an Geld und Freizeit investieren?

Nichts. Sie sollen durch Ihr ehrenamtliches Engagement für die schwerbehinderten Menschen **keinerlei wirtschaftliche Nachteile** erleiden. Sie nehmen Ihr Amt während der Dienst-/Arbeitszeit wahr – die **Tätigkeit als Vertrauensperson oder Stellvertreter wird arbeitszeitrechtlich wie Dienst** behandelt (BVerwG 30.1.1986, ZBR 1986, 307). Eine Minderung der Dienstbezüge/des Arbeitsentgeltes mit allen Bestandteilen tritt deshalb nicht ein (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Sie erhalten nach dem sog. **Lohnausfallprinzip** vielmehr dasjenige Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie nicht zur Wahrnehmung Ihrer schwerbehindertenrechtlichen Aufgaben von Ihren dienstlichen Aufgaben befreit worden wären. Auch Zulagen werden also weitergezahlt, es sei denn, es handelt sich um reinen Ersatz für Aufwendungen, die nun wegen der Wahrnehmung des Mandates nicht mehr anfallen (BAG 27.7.1994, NZA 1995, 799). Eine vor Übernahme des Mandates ge-

währte **Leistungszulage oder Leistungsstufe** wird übrigens selbst bei Freistellung vom Dienst zwecks Wahrnehmung schwerbehindertenrechtlicher Aufgaben weitergezahlt, bei einer nach Freistellungsbeginn erstmals oder erneut anstehenden Entscheidung über Leistungsbezahlung ist auf die Grundsätze der Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs zurückzugreifen (BVerwG 30.1.2013, ZfPR *online* 4/2013, S. 10). Sind Sie als Vertrauensperson oder Stellvertreter **außerhalb Ihrer persönlichen Arbeitszeit** unterwegs, weil etwa eine Sitzung oder eine Schulung länger dauert, haben Sie Anspruch auf **Freizeitausgleich** in entsprechendem Umfang (§ 179 Abs. 6 SGB IX). Allerdings ist dies bei Reisezeiten, die nicht in die regelmäßige Arbeitszeit fallen, anders – wie bei allen anderen Beschäftigten auch.

## Wie ginge es weiter, wenn ich mich für eine Kandidatur entscheiden würde?

Wenden Sie sich – am besten sofort – an den Vertrauensmann/die Vertrauensfrau Ihrer Fachgewerkschaft in Ihrer Dienststelle/Ihrem Betrieb. Denn Sie müssen „Ihren“ Wahlkampf nicht allein führen. Ihre Fachgewerkschaft hat ein Wahlkampfkonzept und nimmt Sie bei der Hand. Sie wird Ihnen vor allem auch dabei helfen, sich in der Dienststelle/im Betrieb als Kandidatin/Kandidat optimal zu präsentieren. Denn damit Ihre Kandidatur erfolgreich wird, können – und müssen – Sie „**Wahlkampf**“ betreiben und sich **bei den schwerbehinderten Beschäftigten als Kandidatin/Kandidat bekannt machen**. Grundsätzlich gilt, dass die Art und Weise der Vorstellung Ihnen überlassen bleibt. Sie dürfen insbesondere die Beschäftigten in der Dienststelle/im Betrieb und während der Arbeitszeit **an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen** (BVerwG 19.9.2012, ZfPR *online* 3/2013, S. 4). Bevor Sie dies tun, informieren Sie bitte Ihren unmittelbaren Vorgesetzten; er darf dies aber nur ausnahmsweise und so lange ablehnen, wie unaufschiebbare Arbeiten durch Sie zu erledigen sind. Dass der Dienstbetrieb durch **Werbeaktivitäten während der Arbeitszeit** gestört wird, muss als Folge der Wahrnehmung des Grundrechts aus Art. 9 Abs. 3 GG hingenommen werden, solange die Beeinträchtigung nicht erheblich ist (BVerwG 19.9.2012, a.a.O.).

Wahlbewerberinnen und -bewerber haben ein **Recht auf Wahlwerbung** (z.B. Bekanntmachungen am Schwarzen Brett, Verteilung von Handzetteln und Broschüren, Darstellung im Intranet, siehe BVerwG 19.9.2012, a.a.O.). Hier können Sie bekanntgeben, wo und wann Sie den Wählerinnen und Wählern in einer **Kandidatensprechstunde** Ihre Vorstellungen von Ihrer Arbeit für die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten mitteilen möchten. Unzulässig sind dagegen die nicht mit dem Arbeitgeber abgestimmte Benutzung eines hausinternen Postverteilungssystems, das für dienstliche Zwecke eingerichtet wurde, zur Verteilung von gewerkschaftlichen Werbe- und Informationsschriften an die schwerbehinderten Beschäftigten sowie etwa Wahlwerbung im Wahllokal bzw. in dessen unmittelbarem Eingangsbereich. Sie können durch Verteilung von **Kandidatenflyern** auf sich aufmerksam machen und **Wahlwerbegeschenke** in der Dienststelle/im Betrieb verteilen, die auch einen

Hinweis auf Ihre Gewerkschaft enthalten dürfen (VG Freiburg 16.12.1997, ZfPR 2000, 16). Am wirkungsvollsten ist jedoch das **persönliche Gespräch mit einzelnen Beschäftigten**.

## Wie sollte ich auftreten?

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

## Und wenn es doch einmal Probleme gibt?

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

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Bezirks-, Haupt-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 177 Abs. 6 Satz 2, § 179 Abs. 3, § 180 Abs. 7 SGB IX). Sie beruhen, was das Personalvertretungsrecht anbelangt, auf den Regelungen des BPersVG. Im Bereich der Landespersonalvertretungsgesetze gelten die jeweiligen landesrechtlichen Schutzvorschriften, § 107 BPersVG (Benachteiligungsverbot), § 108 BPersVG (Zustimmungserfordernis zu außerordentlichen Kündigungen) sowie der Schutz vor ordentlichen Kündigungen nach § 15 KSchG.

Stand: 9/2017



Herausgegeben  
von der Bundesleitung des  
dbb beamtenbund und tarifunion  
Friedrichstraße 169  
10117 Berlin  
www.dbb.de