

Inhaltsübersicht

1. Information
2. Allgemeines
3. Wahl
4. Amtszeit
5. Rechtsstellung
 - 5.1 Allgemeines
 - 5.2 Unentgeltliche Tätigkeit
 - 5.3 Freistellungsanspruch
 - 5.4 Keine Behinderung oder Begünstigung
 - 5.5 Anspruch auf Fördermaßnahmen
6. Kündigungsschutz
7. Schulung
8. Aufgaben, Rechte und Pflichten
9. Kosten
10. Streitigkeiten

Information

1. Information

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt im Betrieb die Interessenvertretung der Schwerbehinderten und der Gleichgestellten wahr. Sie besteht aus einer Vertrauensperson und einer – je nach Betriebsgröße - unterschiedlichen Anzahl von Stellvertretern. Die Vertrauenspersonen sind ehrenamtlich tätig, können in größeren Betrieben aber freigestellt werden. Zu ihren Aufgaben im Detail siehe Schwerbehinderte Menschen – Aufgaben der Vertretung .

2. Allgemeines

Nach § 177 Abs. 1 SGB IX wird in Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung gewählt, die aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Stellvertreter besteht. Wird die Schwerbehindertenvertretung von einer Frau wahrgenommen, führt sie die Bezeichnung Vertrauensfrau, im Falle einer Wahrnehmung durch einen Mann führt dieser die Bezeichnung Vertrauensmann.

3. Wahl

Wahlberechtigt zur Schwerbehindertenvertretung sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten, § 177 Abs. 2 SGB IX . Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit 6 Monaten angehören (Einzelheiten siehe Schwerbehinderte Menschen – Wahl der Vertretung).

4. Amtszeit

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt 4 Jahre (§ 177 Abs. 7 SGB IX). Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Schwerbehindertenvertretung noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Durch den Verlust der Wählbarkeit erlischt das Amt der Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor

Ablauf der Amtszeit. Die Wählbarkeit erlischt durch Verlust der Wählbarkeit zur Personalvertretung. Denn gem. § 177 Abs. 3 S. 2 SGB IX ist für die Schwerbehindertenvertretung nicht wählbar, wer der Personalvertretung kraft Gesetzes nicht angehören kann. Zum Verlust der Wählbarkeit in den Personalrat kann – je nach anzuwendendem Recht - eine Abordnung zu einer anderen Behörde führen (LAG Sachsen-Anhalt, 01.06.2021 - 6 TaBV 7/20 – Rechtsbeschwerde beim BAG unter dem Az.: 7 ABR 9/21 anhängig).

Das Niederlegen des Amtes ist gegenüber dem Arbeitgeber und der betrieblichen Interessenvertretung zu erklären. Dann rückt der erste Stellvertreter für den Rest der Wahlperiode nach.

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung endet nicht, wenn der Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 SGB IX (nicht nur vorübergehende Beschäftigung von wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen) unterschritten wird. Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung, die für diesen Fall das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung vorsieht, besteht nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf den Sinn und Zweck des Schwellenwertes geboten (BAG, 19.10.2022 - 7 ABR 27/21).

Das Amt der Vertrauensperson erlischt auch bei Altersteilzeit nach dem Blockmodell mit dem Beginn der Freistellungsphase (Bayrischer VGH, 14.11.2001 – 17 P 01.638). Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Schwerbehinderten kann der Widerspruchsausschuss bei dem Integrationsamt das Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson wegen grober Verletzung ihrer Pflichten beschließen, § 177 Abs. 7 SGB IX .

5. Rechtsstellung

5.1 Allgemeines

Die Rechtsstellung der Vertrauenspersonen entspricht weitgehend der eines Mitgliedes der Personalvertretung (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Für stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gilt dies während der Dauer der Vertretung und für den Fall ihrer Heranziehung für bestimmte Aufgaben ebenfalls. Im Übrigen haben die Stellvertreter die gleiche persönliche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Personalvertretung.

Die Vertrauensperson übt ihr Amt unabhängig von Weisungen, z.B. der schwerbehinderten Beschäftigten, des Arbeitgebers, der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes, aus.

Regelungen zur Befangenheit gelten für die Schwerbehindertenvertretung nicht (BAG, 22.08.2013 - 8 AZR 574/12) .

Ein Arbeitsvertrag kann durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Wird bis zum Auslaufen des Arbeitsvertrages eine Freistellung vereinbart, kann die Vertrauensperson ihr Amt während dieser Zeit weiter ausüben (zur Betriebsratstätigkeit: LAG Hessen, 21.12.2020 – 16 TaBVGa 189/20).

5.2 Unentgeltliche Tätigkeit

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist ein unentgeltliches Ehrenamt, § 179 Abs. 1 SGB IX . Daher besteht kein Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung dafür. Kosten, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vertrauensperson entstehen, sind aber zu ersetzen. Soweit die Vertrauenspersonen aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig werden, haben sie Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit (§ 179 Abs. 6 SGB IX). Solche Gründe können z.B. bei Schichtbetrieb oder längeren Sitzungen vorliegen. Ebenso kann sich aus der Regelung ein Anspruch auf Vergütung für teilzeitbeschäftigte Vertrauenspersonen ergeben, die außerhalb ihrer Arbeitszeit tätig werden. Entscheidend für den Ausgleichsanspruch ist, dass die Tätigkeit zu einer Zeit erbracht wird, an der die Vertrauensperson individuell nicht zu arbeiten hat (siehe für Betriebsrat: BAG, 15.05.2019 – 7 AZR 396/17). Arbeitet die Vertrauensperson ohne Anlass außerhalb der persönlichen Arbeitszeit, besteht kein Anspruch auf Ausgleich. Zur Betriebsratstätigkeit hat das LAG Bremen klargestellt, dass dazu auch solche Tätigkeiten zählen, die für sich allein keine Betriebsratstätigkeit darstellen, jedoch in einem unmittelbaren notwendigen sachlichen Zusammenhang mit deren Durchführung stehen. Daher können auch Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein

Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, einen Anspruch auf Freizeitausgleich auslösen. Bei Reisen teilzeitbeschäftigter Betriebsratsmitglieder ist für die Frage der Inanspruchnahme von Arbeitszeit auf die übliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds abzustellen, d.h. soweit die erforderliche Reisezeit in die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds fällt, hat es den Ausgleichsanspruch nach § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG (LAG Bremen, 03.07.2018 – 1 Sa 147/17).

Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch für die Schwerbehindertenvertretung.

5.3 Freistellungsanspruch

Die Vertrauensperson ist für die Arbeit als Schwerbehindertenvertreter von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freizustellen, soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Abs. 4 S. 1 SGB IX ; zur Betriebsratstätigkeit: BAG, 16.09.2020 – 7 AZR 491/19). Der Umfang der Freistellung richtet sich damit nach den Umständen des einzelnen Betriebes. Die Darlegungs- und Beweispflicht hinsichtlich des Zeitaufwandes für die Durchführung ihrer Aufgaben obliegt der Vertrauensperson (LAG Sachsen-Anhalt, 30.04.2002 – 11 Sa 782/01). Daraus ergibt sich, dass kein Anspruch auf Selbstbefreiung von der Arbeitspflicht besteht. Der Arbeitgeber bzw. der Vorgesetzte ist vielmehr über Ort und voraussichtliche Dauer der Wahrnehmung des Ehrenamtes zu informieren. Nach Erledigung der Amtsgeschäfte hat sich die Vertrauensperson wieder zurückzumelden (zur Betriebsratstätigkeit siehe BAG, 15.03.1995 – 7 AZR 643/94). Es besteht aber keine Mitteilungspflicht hinsichtlich Art und Inhalt der Tätigkeit. Fordert ein Betriebsratsmitglied die Fortzahlung seiner Arbeitsvergütung aus § 37 Abs. 2 BetrVG , § 611a Abs. 2 BGB , so muss sich seinem Sachvortrag entnehmen lassen, dass die Durchbrechung des Grundsatzes "Ohne Arbeit kein Lohn" im gleichen zeitlichen Umfang durch Erbringung erforderlicher Betriebsratsarbeiten, die zumindest stichwortartig bezeichnet werden müssen, gerechtfertigt ist (LAG Rheinland-Pfalz, 21.07.2020 - 8 Sa 308/19) . Dies gilt sinngemäß auch für die Schwerbehindertenvertretung. Die Arbeit in einer Schicht vor der Tätigkeit als Vertrauensperson darf abgebrochen werden, wenn nur so die Mindestruhezeit von zehn Stunden eingehalten werden kann (BAG, 16.09.2020 – 7 AZR 491/19 [zur Betriebsratstätigkeit]).

Nach § 179 Abs. 4 SGB IX ist in Betrieben, die mindestens 100 Schwerbehinderte beschäftigen, die Vertrauensperson auf ihren Wunsch von der Arbeit freizustellen. In diesem Fall ist kein Nachweis der zeitlichen Belastung erforderlich.

§ 179 Abs. 6 SGB IX stellt klar, dass Tätigkeiten der Vertrauensperson, die außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind, durch Arbeits- oder Dienstbefreiung auszugleichen sind. Anders als § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG für Mitglieder des Betriebsrates sieht § 179 Abs. 6 SGB IX aber keinen finanziellen Abgeltungsanspruch für Fälle vor, in denen der Freizeitausgleich für außerhalb der Arbeitszeit erbrachte Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreter nicht möglich ist (BAG, 28.05.2014 - 7 AZR 404/12) . Kann nach einer Dienstvereinbarung die regelmäßige tarifliche Sollarbeitszeit teilweise erhöht und können die entsprechenden Stunden auf einem Arbeitszeitkonto angespart werden, verstößt dies nicht gegen das Begünstigungsverbot nach § 179 Abs. 2 SGB IX (zum Betriebsrat: LAG Berlin-Brandenburg, 22.08.2019 – 21 Sa 1386/18).

5.4 Keine Behinderung oder Begünstigung

Vertrauenspersonen dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt, aber auch nicht begünstigt, werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Die Vertrauenspersonen sollen durch ihr Amt insbesondere gegenüber anderen vergleichbaren Beschäftigten in der beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Eine Benachteiligung kann Schadenersatzansprüche nach § 823 Abs. 2 BGB nach sich ziehen, da es sich bei § 179 Abs. 2 SGB IX um ein Schutzgesetz i.d.S. handelt.

Eine "Behinderung" der Arbeit i.d.S. liegt vor bei jeder unzulässigen Erschwerung, Störung oder Verhinderung der Tätigkeit, unabhängig davon, ob ein Verschulden vorliegt oder nicht (vgl. zur Betriebsratstätigkeit BAG, 12.11.1997 – 7 ABR 14/97).

Wird ein freigestelltes Personalratsmitglied während des Auswahlgesprächs für eine Beförderungsstelle nach seinen Plänen bezüglich der Freistellung im Fall seiner Auswahl gefragt, ist die Auswahlentscheidung zugunsten eines anderen Bewerbers mit hinreichender Wahrscheinlichkeit wegen Benachteiligung des freigestellten Personalratsmitglieds fehlerhaft. Der Frage nach den Plänen eines freigestellten Personalratsmitglieds bezüglich der Freistellung im Fall seiner Auswahl wohnt - vergleichbar mit der Frage nach einem Kinderwunsch - ein erhebliches Benachteiligungspotential inne (LAG Berlin-Brandenburg, 09.07.2020 - 21 SaGa 300/20) . Die Entscheidung dürfte auch für die Schwerbehindertenvertretung sinngemäß anwendbar sein.

Die Ausübung des Amtes einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen rechtfertigt nicht die Gewährung einer Zulage nach § 24 BAT (Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit): Vielmehr verstößt die irrtümliche bzw. bewusst tarifwidrige Zahlung einer solchen Zulage gegen das Begünstigungsverbot nach § 179 Abs. 2 SGB IX und kann gem. § 134 BGB nicht Vertragsinhalt werden (LAG Köln, 27.02.2002 - 7 Sa 863/01 – ebenso zum Betriebsrat: LAG Düsseldorf, 17.04.2018 – 7 Sa 1065/18) . In Bezug auf eine Betriebsratsmitglied hat das LAG Düsseldorf entschieden, dass bei einem Verstoß gegen (das gleichlautende) gesetzliche Begünstigungsverbot nach § 78 S. 2 BetrVG einem Anspruch auf Rückforderung § 817 S. 2 BGB entgegensteht (LAG Düsseldorf, 17.04.2019 – 7 Sa 1065/18) . Zu einem freigestellten Personalratsmitglied hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass bei zu hoher Einstufung eine Korrektur dieser Eingruppierung auch ohne Änderungskündigung gerechtfertigt sein kann (LAG Berlin-Brandenburg, 23.10.2019 – 17 Sa 2297/18) . Umgekehrt kann ein Schwerbehindertenvertreter, der nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung aufgestiegen ist, den Arbeitgeber aufgrund § 179 Abs. 2 SGB IX unmittelbar auf Zahlung der höheren Vergütung in Anspruch nehmen (zum Betriebsratsmitglied: LAG Mecklenburg-Vorpommern, 17.10.2019 – 5 Sa 25/19) . Die Weitergewährung einer Schichtzulage in Form von Pauschalzahlungen stellt keine unzulässige Begünstigung dar, auch wenn die Aufgabe des Schwerbehindertenvertreters ausschließlich in Tagschicht ausgeübt wird. Fällt der Schichtbetrieb in dem Unternehmen weg, entfällt auch der Anspruch auf die Pauschalzahlungen (zum Betriebsrat: LAG Baden-Württemberg, 17.09.2019 – 19 Sa 15/19) .

Neben der Vergütung fallen auch sonstige Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis unter das Begünstigungsverbot. Zu einem freigestellten Betriebsratsmitglied hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung gegen das Begünstigungsverbot des § 78 BetrVG verstößt, wenn dem Betriebsratsmitglied ohne diese Funktion ein Dienstwagen nicht zugestanden hätte (LAG Berlin-Brandenburg, 11.02.2020 - 7 Sa 997/19) .

Ein ganz vom Dienst freigestelltes Personalratsmitglied hat in aller Regel keinen Anspruch auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungselemente. Dies würde voraussetzen, dass der betroffene Beamte – wäre er nicht freigestellt – eine herausragende besondere Leistung erbracht hätte. Dafür muss aber eine belastbare Tatsachengrundlage vorhanden sein, die bei einem freigestellten Personalratsmitglied jedoch nahezu ausgeschlossen ist (BVerwG, 23.01.2020 – 2 C 22.18) . Die Entscheidung dürfte auf die Schwerbehindertenvertretung entsprechend anwendbar sein. Das BAG vertritt dazu aber die Auffassung, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der erforderlichen Personalratstätigkeit einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts hat, das es erhalten hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit verrichtet, sondern gearbeitet hätte. Die fortzuzahlende Vergütung bemesse sich nach dem Lohnausfallprinzip (BAG, 16.02.2005 - 7 AZR 95/04) . Einbezogen wurde in dem entschiedenen Fall auch eine Leistungszulage.

In entsprechender Anwendung des § 37 Abs. 4 BetrVG darf andererseits das Arbeitsentgelt nicht geringer bemessen werden als bei einem Beschäftigten mit vergleichbarer Entwicklung. Soweit es an einem vergleichbaren Arbeitnehmer fehlt, weil der frühere Arbeitsplatz der Schwerbehindertenvertretung ersatzlos weggefallen ist, bemisst sich ihre Vergütung nach dem Arbeitsentgelt für die Tätigkeit, die ihr übertragen werden müsste, wenn sie nicht freigestellt wäre (analog Rechtsprechung zu Betriebsratsmitgliedern – LAG Köln, 19.04.2018 – 4 Sa 401/17) .

Die Vergütung eines freigestellten Schwerbehindertenvertreters darf nicht geringer bemessen sein als das eines vergleichbaren Arbeitnehmers mit vergleichbarer beruflicher Entwicklung. Dabei kommt es auf den maßgeblichen Zeitpunkt der Amtsübernahme, nicht auf den der Freistellung an (zum Betriebsrat: BAG, 22.01.2020 – 7 AZR 222/19) .

5.5 Anspruch auf Fördermaßnahmen

Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden (§ 179 Abs. 5 SGB IX). Darüber hinaus ist ihnen innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen. War die Vertrauensperson drei volle Amtsperioden hintereinander freigestellt, verlängert sich der Zeitraum auf zwei Jahre. Damit sollen evtl. berufliche Nachteile ausgeglichen werden.

Regelungen zur Befangenheit gelten für die Schwerbehindertenvertretung nicht (BAG, 22.08.2013 – 8 AZR 574/12) .

6. Kündigungsschutz

§ 179 Abs. 3 SGB IX überträgt die Rechtsstellung und den besonderen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz der Betriebs-, Personal-, Staatsanwalts- oder Richtervertretung auf die Vertrauensperson. Ein stellvertretendes Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Hinzuziehung zu bestimmten Aufgaben (§ 178 Abs. 1 S. 4 und 5 SGB IX) den gleichen Schutz wie die Vertrauensperson; im Übrigen hat es die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder von Personalvertretungen.

Anwendbar ist neben den Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften der §§ 15 , 16 KSchG , § 103 BetrVG und § 47 BPersVG auch das Verbot der Zuweisung unterwertiger Tätigkeiten (§ 37 Abs. 5 BetrVG) .

Der besondere Kündigungsschutz der Vertrauensperson beginnt mit deren Amtsbeginn, also mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Er bezieht sich nur auf eine arbeitgeberseitige Kündigung, nicht aber eine Beendigung durch Ablauf einer Befristung oder durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Der Kündigungsschutz der Vertrauensperson umfasst sowohl die Beendigungs- als auch die Änderungskündigung i.S.v. § 2 KSchG . Die Vertrauensperson genießt einen besonderen Schutz sowohl bei ordentlichen als auch bei außerordentlichen Kündigungen.

Nach § 179 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die Kündigung einer Vertrauensperson unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Von diesem Grundsatz macht § 15 Abs. 4 KSchG eine Ausnahme für den Fall der Betriebsstilllegung. In diesem Fall ist die ordentliche Kündigung aber frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ein früherer Kündigungszeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Bei Stilllegung einer Abteilung hat vorrangig eine Übernahme der Vertrauensperson in eine andere Abteilung zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, kann frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung der Abteilung gekündigt werden. Diese Ausnahmeregelung ist eng auszulegen; ggf. muss der Betrieb die Arbeit umorganisieren oder einen geeigneten Arbeitsplatz freikündigen, um die Vertrauensperson weiter zu beschäftigen (LAG Köln, 26.06.2006 – 14 Sa 111/06) .

Eine außerordentliche Kündigung ist auch gegenüber der Vertrauensperson zulässig. Voraussetzung ist aber die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats (§ 103 BetrVG , § 47 Abs. 1 Satz 1 BPersVG) . Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Wurde wegen fehlender Zustimmung des Betriebsrats das Zustimmungseretzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig eingeleitet, ist die Kündigung nicht wegen Überschreitens der Frist nach § 626 Abs. 2 BGB unwirksam, wenn das Zustimmungseretzungsverfahren bei ihrem Ablauf noch nicht abgeschlossen war. § 174 Abs. 5 SGB IX ist in solchen Fällen analog anwendbar. Voraussetzung ist, dass die Zustimmung des Betriebsrates rechtzeitig und ordnungsgemäß beantragt wurde. Die Kündigung kann dann auch noch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach der rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über die Ersetzung der Zustimmung erklärt wird (BAG, 01.10.2020 - 2 AZR 238/20) . Liegt keine Zustimmung des Betriebs- bzw. des Personalrats vor, ist die Kündigung nach § 134 BGB unwirksam. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds und damit auch der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 Abs. 3 SGB IX) kommt in Betracht, wenn in dem beanstandeten Verhalten nicht nur eine Amtspflichtverletzung, sondern zugleich eine Vertragspflichtverletzung zu sehen ist. In solchen Fällen ist an die Berechtigung der fristlosen Entlassung allerdings ein strengerer Maßstab anzulegen als bei einem Arbeitnehmer, der der Schwerbehindertenvertretung nicht angehört. Mit Rücksicht auf die besondere Konfliktsituation, in der sich der Schwerbehindertenvertreter befindet, ist die

außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur gerechtfertigt, wenn unter Anlegung eines besonders strengen Maßstabs das pflichtwidrige Verhalten auch als schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu werten ist (zum Betriebsrat: LAG Rheinland-Pfalz, 01.08.2019 - 5 TaBV 9/19).

Wird gegen einen beamteten Schwerbehindertenvertreter wegen erheblicher Pflichtverletzungen eine vorläufige Dienstenthebung ausgesprochen, kann dieser bis zur Rechtskraft einer disziplinarischen Entfernung aus dem Dienst sein Amt als Schwerbehindertenvertreter nicht ausüben (LAG, 21.08.2020 – 10 TaBAGa 2/20 – einstweiliger Rechtsschutz).

Der Kündigungsschutz der Vertrauensperson endet nicht mit dem Ablauf des Ehrenamtes, sondern wirkt nach § 179 Abs. 3 SGB IX i.V.m. § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG ein Jahr nach Beendigung der Amtszeit nach. Dies gilt auch bei einem vorzeitigen Erlöschen des Amtes (§ 177 Abs. 7 S. 3 SGB IX). Bei einem Erlöschen des Amtes wegen grober Pflichtverletzung (§ 177 Abs. 7 S. 5 SGB IX) gilt der Kündigungsschutz nach Ablauf der Amtszeit nicht (Hans Peter Schell in Schell, § 179 SGB IX , Rn. 5, Stand 04.01.2018).

7. Schulung

Die Vertrauensperson hat ein Recht zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit dort Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind. Das der mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung hat unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen (§ 179 Abs. 4 SGB IX).

Die Kosten für die Teilnahme an Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen hat der Arbeitgeber zu tragen, § 179 Abs. 8 SGB IX . Eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung nach § 179 Abs. 4 SGB IX muss keine behindertenspezifische Thematik haben, sie muss jedoch einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufweisen. Dies ist der Fall, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb oder der Dienststelle sofort und in absehbarer Zukunft benötigt werden, um die Aufgaben der Vertrauensperson sachgerecht wahrnehmen zu können (vgl. auch zum Betriebsrat: LAG Hessen, 10.08.2020 – 16 TaBV 177/19). Bei dieser Frage hat die Schwerbehindertenvertretung einen eigenen Beurteilungsspielraum (LAG Berlin-Brandenburg, 30.09.2020 – 24 TaBV 817/19) . Dieser entbindet sie jedoch nicht von der Obliegenheit, im Streitfall darzulegen, weshalb die Vertrauensperson die bei der Schulungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse benötigt, um ihre gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht wahrzunehmen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat die Schwerbehindertenvertretung die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Sie hat darauf zu achten, dass der Schulungszweck in einem angemessenen Verhältnis zu den hierfür aufzuwendenden Mitteln steht (LAG Berlin-Brandenburg, 30.09.2020 – a.a.O.). Es gelten die gleichen Grundsätze wie für Schulungen des Betriebsrates nach § 40 Abs. 1 BetrVG . Wertvolle Seminarbeiträge (unter anderem ein Tablet) führen nicht zwangsläufig dazu, dass die Schulungsteilnahme nicht erforderlich, oder mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden war. Dies gilt insbesondere, wenn der Preis für die Teilnahme im Bereich des Marktüblichen liegt und die Veranstaltung nicht - unter Verzicht auf die Seminarbeiträge - zu einem günstigeren Preis buchbar war. Die Seminarbeiträge stellen keine Begünstigung des Betriebsratsmitglieds nach § 78 Satz 2 BetrVG dar. Jedenfalls lassen sie die Pflicht des Arbeitgebers zur Tragung der Kosten für die Schulungsveranstaltung nicht entfallen (BAG, 17.11.2021 – 7 ABR 27/20 - zum Betriebsrat).

Die Schwerbehindertenvertretung darf den Arbeitgeber nur mit Kosten belasten, die sie für angemessen halten darf. Sie hat darauf bedacht zu sein, die Kosten auf das notwendige Maß zu beschränken (BAG, 24.10.2018 – 7 ABR 23/17) . Daraus folgt, dass für die mit einer Schulungsveranstaltung verbundenen Reisen grundsätzlich das kostengünstigste Verkehrsmittel in Anspruch zu nehmen ist. Dazu gehört auch ggf. die Bildung von Fahrgemeinschaften. Die Erforderlichkeit ist grundsätzlich zu bejahen für eine einwöchige Schulung in einem Betrieb, in dem ein tarifvertragliches Entgeltrahmenabkommen aktuell umgesetzt wird (LAG Hessen, 12.10.2006 - 9 TaBV 57/06) . Es besteht keine Verpflichtung, bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen für ihre Mitglieder aus Kostengründen ein Online-Seminar anstelle einer Präsenzveranstaltung zu buchen (LAG Düsseldorf, 24.11.2022 - 8 TaBV 59/21 – zum Betriebsrat).

Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen können sowohl von den Integrationsämtern als auch sonstigen Dritten durchgeführt werden. Eine besondere Anerkennung der Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist

nicht erforderlich. Die von den Integrationsämtern durchgeführten Bildungsveranstaltungen erfüllen in aller Regel das Kriterium der "Erforderlichkeit".

Für die Abrechnung der Kosten gelten die gleichen Grundsätze wie für entsprechende Aufwendungen des Betriebsrates. Die tatsächlich entstandenen Kosten sind im Einzelnen nachzuweisen und abzurechnen. Dies umfasst auch die Verpflichtung, dafür ein vom Arbeitgeber vorgegebenes Abrechnungssystem zu verwenden (LAG Rheinland-Pfalz, 23.10.2018 – 8 TaBV 2/18) .

Da die Schwerbehindertenvertretung in der Regel nur aus der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen besteht, sind bei Streitigkeiten zwischen der Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und ihrer Stellvertretung die Regelungen zur Kostentragung des Arbeitgebers bei Streitigkeiten zwischen einem einzelnen Betriebsratsmitglied und dem Betriebsrat nicht einschlägig (ArbG Herne, 19.07.2022 - 2 BV 7/22) . Der Arbeitgeber muss Kosten für Streitigkeiten zwischen Schwerbehindertenvertretung und der Stellvertretung nicht übernehmen.

8. Aufgaben, Rechte und Pflichten

Die allgemeine Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung besteht in der Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter in den Betrieb oder die Dienststelle (§ 178 SGB IX). Zu diesem Zweck ist sie vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat vor jeder Entscheidung, die Schwerbehinderte betrifft, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und bei Entscheidungen über die Einstellung von Schwerbehinderten zu beteiligten (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Art und Weise der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung festzulegen. Die Vertretung kann keine Unterrichtung durch Einsichtnahme in bestimmte Unterlagen zu verlangen, da aus § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX kein generelles Einsichtnahmerecht folgt (LAG Hamburg, 22.04.2022 – 7 TaBV 8/21) . Die Schwerbehindertenvertretung hat aber keinen kollektivrechtlichen Anspruch auf ihre vorsorgliche Beteiligung bei einer Umsetzung gem. § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX i.V.m. § 151 Abs. 2 S. 2 SGB IX , solange über die Gleichstellung des betroffenen Arbeitnehmers mit einem schwerbehinderten Menschen noch nicht konstitutiv entschieden worden ist. Obwohl die Entscheidung der Agentur für Arbeit auf den Tag zurückwirkt, an dem der Antrag bei ihr eingegangen ist, wirkt sich dies auf die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nicht aus (BAG, 22.01.2020 – 7 ABR 18/18) . Das Unterrichtsrecht nach § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX beinhaltet die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Vertretung von Mitteilung der nach einer Betriebsvereinbarung geschuldeten Leistungsbeurteilung an den Betroffenen hierüber zu unterrichten und anzuhören (LSG Hamburg, 22.04.2022 – 7 TaBV 8/21) .

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Sitzungen der Personalvertretung und Ausschüssen teilzunehmen (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX , § 32 BetrVG , § 40 BPersVG). Ebenfalls besteht das Recht, an allen Personalversammlungen teilzunehmen, die in Betrieben oder Dienststellen stattfinden, für die die Vertrauensperson zuständig ist (Einzelheiten siehe Schwerbehinderte Menschen – Aufgaben der Vertretung). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung eine Kopie der Anzeige über die Daten vorzulegen, die für die Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe notwendig sind (§ 163 Abs. 2 SGB IX).

Die Vertrauenspersonen sind verpflichtet, fremde Geheimnisse, die ihnen wegen ihres Amtes anvertraut wurden, nicht zu offenbaren. Dazu gehören insbesondere vertrauliche Informationen zum persönlichen Lebensbereich, wie Informationen über gesundheitliche Probleme der Schwerbehinderten. Das Gleiche gilt für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihres Amtes bekannt geworden sind und die der Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet hat (§ 179 Abs. 7 SGB IX). Die Geheimhaltungspflicht gilt auch nach dem Ende der Tätigkeit als Vertrauensperson. Sie gilt nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber es erfordern. Von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen sind auch Vertrauenspersonen in Stufenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte.

Zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sind die betroffenen betrieblichen Gremien zur Zusammenarbeit verpflichtet. Diese Verpflichtung bezieht sich auf den Arbeitgeber, den Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung. Darüber hinaus besteht bei der Erfüllung der jeweiligen Aufgaben eine gegenseitige Unterstützungspflicht (§ 182 SGB IX).

9. Kosten

Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber (§ 179 Abs. 8 SGB IX). Es gilt das Wirtschaftlichkeitsprinzip; daher muss der Arbeitgeber nur die notwendigen Aufwendungen tragen. Notwendig i.d.S. sind alle Kosten, die zur pflichtgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlich waren. Die Ausstattung der Büroräume richtet sich nach dem Bedarf und der betriebsüblichen Ausführung (zum Betriebsrat: LAG Rheinland-Pfalz, 13.08.2020 – 5 TaBV 25/19). Ggf. sind Räume und Geschäftsbedarf der Personalvertretung mit zu benutzen (§ 179 Abs. 9 SGB IX). Bei der Prüfung der Erforderlichkeit von Schulungsveranstaltungen sind die betriebliche Situation und die durch die Maßnahme entstehenden Kosten zu berücksichtigen. Ein Kostenerstattungsanspruch besteht auch noch nach dem Ende der Amtszeit der Vertrauensperson (siehe zum Betriebsrat: LAG Hessen, 11.03.2019 – 16 TaBV 201/18 m.w.N.).

Soweit erforderlich, ist zur Unterstützung der Vertrauensperson eine Bürokräft zur Verfügung zu stellen. Mit dieser Neuregelung durch das Bundesteilhabegesetz vom 23.12.2016 (BGBl. I Nr. 66 S. 3234) soll den gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung durch eine bessere Ausstattung mit Hilfspersonal Rechnung getragen werden. Dadurch soll sie ihren Aufgaben besser nachkommen können (BT-Drs. 18/9522 S. 315).

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, von ihm gezahlten Kosten des Betriebsrats i.S.v. § 40 BetrVG im Wege der Aufrechnung von dem betroffenen Betriebsratsmitglied zurückzuverlangen, nachdem er die - nicht erforderlichen - Kosten zunächst übernommen hat. Die Regelungen der Geschäftsführung ohne Auftrag gemäß §§ 677 ff. BGB sind insoweit durch §§ 2 Abs 1 , 40 Abs 1 , 78 Satz 2 BetrVG verdrängt (LAG Niedersachsen, 30.08.2022 - 9 Sa 945/21) . Aufgrund der Verweisung in § 179 Abs. 8 SGB IX kann diese Entscheidung auch für die Schwerbehindertenvertretung relevant sein.

10. Streitigkeiten

Streitigkeiten im Zusammenhang mit Wahl, Amtszeit und den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung (§ 177 , 178 SGB IX) sind gem. § 2a Abs. 1 Nr. 3a , Abs. 2 ArbGG im Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten auszutragen. Dies gilt auch für Streitigkeiten zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber über die Freistellung der Vertrauensleute zur Schulungsteilnahme (LAG Köln, 05.07.2001 - 6 TaBV 34/01) . Für einen Streit über den Umfang der Freistellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im öffentlichen Dienst ist das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren vor den Verwaltungsgerichten eröffnet (OVG Nordrhein-Westfalen, 06.08.2002 - 1 E 141/02 PVL) Außerdem sind Rechtsstreitigkeiten über die Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, in entsprechender Anwendung von § 2a Abs. 1 Nr. 3a , Abs. 2 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der Personalvertretungsrecht gilt, errichtet ist (BAG, 30.03.2010 – 7 AZB 32/09) . Soweit es um Fragen der Entgeltfortzahlung, der Freistellung oder der Gewährung von Freizeitausgleich geht, entscheiden die Arbeitsgerichte im Urteilsverfahren. Dies gilt auch, wenn die Vertrauensperson die Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte verlangt, die den Vorwurf der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten enthalten (BAG, 03.12.2020 – 7 AZB 57/20 ; siehe auch Betriebsrat - Allgemeines und Schwerbehinderte Menschen - Allgemeines).