



# ***Brief zur Arbeit der Schwerbehindertenvertretung***

## ***Beteiligungsrechte***



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

Die Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Personen gegenüber dem Arbeitgeber/ Dienstherrn. Sie hat gemäß § 95 Abs. 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Die SchwbV hat dabei darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach §§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Die SchwbV kann Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen bei den zuständigen Stellen beantragen. Darüber hinaus hat sie Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und – falls diese berechtigt erscheinen – durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf ihre Erledigung hinzuwirken.

## Welche Aufgaben hat die SchwbV?

Die Aufgaben der SchwbV sind in das Leitziel des SGB IX eingebettet, nämlich **behinderten Menschen eine gleichberechtigte, selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen**.

### Initiativrechte

- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen; Vertretung der Interessen schwerbehinderter Menschen, § 95 Abs. 1 SGB IX
- Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen, § 95 Abs. 6 SGB IX
- Einflussnahme auf die Tagesordnung der Sitzung des Personal-/Betriebsrats, § 95 Abs. 4 SGB IX
- Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung, § 83 Abs. 1 SGB IX
- Klärung der Prävention durch den Arbeitgeber, § 84 Abs. 2 SGB IX

### Anhörungsrechte

- vor einer Entscheidung des Arbeitgebers in allen Angelegenheiten, die den einzelnen schwerbehinderten oder die Gruppe schwerbehinderter Menschen betreffen, § 95 Abs. 2 SGB IX

### Beteiligungsrechte

- unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren, § 95 Abs. 2 SGB IX
- Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit, § 95 Abs. 2 Satz 4 SGB IX
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX
- Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX
- Stellungnahme gegenüber dem Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren, § 87 Abs. 2 SGB IX
- Teilnahme an allen Sitzungen des Personal-/Betriebsrats und dessen Ausschüssen, § 95 Abs. 4 SGB IX
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers, § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX
- Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Personal-/ Betriebsrats, § 95 Abs. 4 Satz 2 SGB IX
- Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen des Arbeitgebers (Monats-/Vierteljahresgespräch), § 95 Abs. 5 SGB IX
- Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit, § 99 Abs. 1 SGB IX
- Teilnahme- und Rederecht bei Personal-/Betriebsversammlungen in Dienststellen/Betrieben, für die die Vertrauensperson zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser/diesem nicht angehört, § 95 Abs. 8 SGB IX
- Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention, § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX
- Verhandlung mit Arbeitgeber und Personal-/Betriebsrat über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen, § 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX

## Wie ist die SchwbV zu unterrichten?

Der Dienstherr/Arbeitgeber ist gemäß § 95 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, die SchwbV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und **umfassend zu unterrichten**. Nicht erforderlich ist, dass ein Zusammenhang der Angelegenheit mit einem schwerbehinderten Beschäftigten besteht.

Ausreichend für die Unterrichtungspflicht ist die **Möglichkeit einer mittelbaren Auswirkung bzw. Ausstrahlung der geplanten Maßnahme auf einzelne oder mehrere schwerbehinderte Beschäftigte**.

Die Unterrichtung der SchwbV ist **umfassend**, wenn sie von einer geplanten Maßnahme durch den Arbeitgeber/Dienstherrn in der Weise Kenntnis erhält, dass ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden kann. Dies ist in der Regel immer dann gegeben, wenn ihr das **Material in der Vollständigkeit** zugänglich gemacht wird, **wie es auch dem Dienstherrn/Arbeitgeber für dessen Meinungsbildung zur Verfügung gestanden** hat. Dies ermöglicht der SchwbV, sich ein vollständiges Bild von dem zu Grunde liegenden Sachverhalt zu machen und eine sachkundige und sachgerechte Stellungnahme abzugeben.

Die Unterrichtung ist **rechtzeitig**, wenn der SchwbV ausreichend Zeit bleibt, sich über die maßgebenden Einzelheiten zu unterrichten, sie zu prüfen und widerstreitende Interessen gegeneinander abzuwägen. Es muss der SchwbV möglich sein, sich auch mit dem betroffenen schwerbehinderten Menschen in Verbindung zu setzen und die Angelegenheit mit ihm zu erörtern.

## Welche Folgen hat die Unterlassung der Beteiligung der SchwbV?

Aus der Anhörungspflicht des Dienstherrn/Arbeitgebers folgt ein **Mitwirkungsrecht** der SchwbV. Danach muss der Dienstherr/Arbeitgeber vor jeder Entscheidung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (wie zum Beispiel einer Versetzung, Abordnung, Änderung der Arbeitsbedingungen, Kündigung usw.) die SchwbV **rechtzeitig unterrichten und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme geben**. Im Rahmen des durch § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgeschriebenen Anhörungsverfahrens hat die SchwbV auch die Möglichkeit, dem Arbeitgeber **Anregungen und Vorschläge** zu unterbreiten. Allerdings hat der Gesetzgeber diese Beteiligungsrechte so ausgestaltet, dass der SchwbV lediglich eine **Beteiligung ohne Mitbestimmungsrechte** garantiert wird. Das Recht, vom Dienstherrn/Arbeitgeber eine bestimmte Maßnahme zu verlangen, räumt das SGB IX der SchwbV nicht ein. Ebenso wenig kennt das Gesetz ein Widerspruchsrecht der SchwbV gegen vom Dienstherrn/Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahmen. Sie kann lediglich die **Aussetzung der Durchführung oder Vollziehung einer ohne ihre Beteiligung getroffenen Entscheidung** bis zur Nachholung der Beteiligung beantragen (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

## Welche Rolle hat die SchwbV bei der Besetzung von Arbeitsplätzen?

§ 81 Abs. 1 Satz 6 SGB IX verlangt vom Dienstherrn/Arbeitgeber, die SchwbV nach § 95 Abs. 2 SGB IX **bei der Prüfung zu beteiligen, ob freie Arbeitsplätze mit** – insbesondere arbeitslosen oder arbeitssuchend

gemeldeten – **schwerbehinderten Menschen besetzt** werden können. Dies hat zur Folge, dass er im Rahmen der von § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geforderten umfassenden Unterrichtung der SchwbV **mitzuteilen hat, ob freie Arbeitsplätze** i. S. d. § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB oder frei werdende und neu zu besetzende bzw. neue Arbeitsplätze, die er nach § 82 Satz 1 SGB IX der Arbeitsagentur melden muss, **vorhanden** sind. Nur wenn der Dienstherr/Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachkommt, ist die SchwbV in der Lage, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle/den Betrieb zu fördern und deren Interessen in der Dienststelle/im Betrieb zu vertreten (§ 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Sind der SchwbV nämlich freie, frei werdende und neue Arbeitsplätze nicht bekannt, kann sie insbesondere ihrer Aufgabe nicht nachkommen zu überwachen, **ob der Dienstherr/Arbeitgeber seine gesetzlichen Verpflichtungen nach §§ 81, 82 SGB IX erfüllt** (§ 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX).

Nach § 95 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ist es u. a. Aufgabe der SchwbV, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle/den Betrieb zu fördern. Dies bedeutet zum einen, dass sie daran mitwirkt, dass bereits in der Dienststelle/im Betrieb beschäftigte schwerbehinderte Menschen **entsprechend ihrer Behinderung an einem geeigneten Arbeitsplatz (§ 81 Abs. 4 SGB IX) eingesetzt** werden und zum anderen, dass **arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen in Arbeit gebracht** werden (§ 81 Abs. 1 SGB IX).

Im Rahmen des durch § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vorgeschriebenen Anhörungsverfahrens hat die SchwbV die Möglichkeit, dem Dienstherrn/Arbeitgeber **Anregungen und Vorschläge zur Besetzung dieser Stellen** mit schwerbehinderten Menschen zu unterbreiten.

Da **kein Mitbestimmungsrecht vorgesehen** ist, beschränkt sich die Möglichkeit der SchwbV im Bereich des **Stellenbesetzungsverfahrens** durch den Dienstherrn/Arbeitgeber **im Wesentlichen** darauf, diesen durch **Anregungen und Vorschläge**, d. h. also argumentativ zu veranlassen, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern.

## Kann die SchwbV den Abschluss einer Integrationsvereinbarung durchsetzen?

Gemäß § 83 Abs. 1 Satz 2 SGB IX hat die SchwbV das Recht, in Bezug auf eine abzuschließende Integrationsvereinbarung einen Antrag auf Verhandlungen zu stellen. **Umstritten** ist, ob die SchwbV weitergehend auch einen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung hat. Dies wird teilweise u. a. aus der Formulierung „Der Arbeitgeber trifft mit der SchwbV ... eine verbindliche Integra-

tionsvereinbarung“ abgeleitet. Gegen einen solchen Anspruch wird eingewandt, dass das Gesetz den Arbeitgeber nur zur Aufnahme von Verhandlungen verpflichtet, nicht aber zum Abschluss einer solchen Vereinbarung (vgl. LAG Hamm v. 19. 1. 2007 - ZfPR online 11/2007, S. 13 ff m. w. N.).

Darüber hinaus wirkt die SchwbV auch an der **Einführung und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements** für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte mit.

## Welche Rechte kann die SchwbV gegenüber einem Personal-/Betriebsrat geltend machen?

Die SchwbV hat das Recht, **an allen Sitzungen des Personal-/Betriebsrats teilzunehmen** (§ 40 BPersVG, § 32 BetrVG, § 95 Abs. 4 SGB IX), und zwar **mit beratender Funktion**. Es handelt sich um ein Recht auf Teilnahme. Eine **Teilnahmepflicht besteht nicht**. Das Recht zur beratenden Teilnahme beinhaltet nicht das Stimmrecht. Die SchwbV kann beantragen, dass Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, **auf die Tagesordnung der nächsten Personal-/Betriebsratssitzung** gesetzt werden. Sie hat die gleichen **Informationsansprüche** wie die Mitglieder des Personal-/Betriebsrats einschließlich des **Anspruchs auf Einsicht** in die dem Personalrat von der Dienststelle bzw. dem Betriebsrat vom Arbeitgeber zugeleiteten Unterlagen.

Gemäß § 39 Abs. 1 BPersVG kann die SchwbV beantragen, einen gefassten **Beschluss** des Personalrats **auszusetzen**, wenn sie der Meinung ist, dass durch den Beschluss wichtige Interessen der durch sie vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt werden. Entsprechendes gilt im Bereich des Betriebsverfassungsrechts (§ 35 BetrVG).

Die Aussetzung eines Personalrats- oder Gruppenbeschlusses erfolgt **für die Dauer von sechs Arbeitstagen**. Diese Frist gilt **im Bereich des BPersVG** auch für Aussetzungsanträge der SchwbV. Zwar bestimmt § 95 Abs. 4 SGB IX, dass ein entsprechender Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen ist. Diese Frist kann jedoch nicht der in § 39 Abs. 1 Satz 1 BPersVG genannten vorgehen. Ansonsten würde der SchwbV auf diese Weise eine besondere Rechtsposition im Vergleich zu anderen Antragsberechtigten eingeräumt. Die in § 95 Abs. 4 SGB IX genannte Frist stimmt dagegen mit der **im Bereich des Betriebsverfassungsrechts** geltenden Aussetzungsfrist (§ 35 BetrVG: **eine Woche**) überein, so dass hier auf Antrag der SchwbV der Betriebsratsbeschluss für eine Woche auszusetzen ist.

Der Antrag kann **formlos** gestellt werden. Adressat ist der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende. Da die Aussetzung selbst auf sechs Arbeitstage bzw. eine Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an begrenzt ist, kann ein **Antrag nur innerhalb dieser Frist** gestellt werden. Ebenfalls nicht mehr möglich ist ein Aussetzungsantrag dann, wenn der beanstandete Beschluss bereits Außenwirkung erlangt hat. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Zustimmung in einer Mitbestimmungsangelegenheit bereits dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber mitgeteilt wurde. Über den Aussetzungsantrag **entscheidet allein der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende**. Dabei steht diesem nicht die Befugnis zu, darüber zu entscheiden, ob der Beschluss tatsächlich wichtige Interessen der von den Antragstellern vertretenen Beschäftigten erheblich beeinträchtigt oder zumindest beeinträchtigen kann. Der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende muss aber **prüfen**, ob die gesetzlich vorgeschriebene **Mehrheit** dem Aussetzungsantrag zugestimmt hat und ob die mittelbare **Ausschlussfrist** eingehalten wurde. Nur offensichtlich unbegründeten bzw. rechtsmissbräuchlichen Aussetzungsanträgen braucht der Vorsitzende nicht zu entsprechen. Setzt der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende den Beschluss aus, soll innerhalb der Aussetzungsfrist, gegebenenfalls durch Einbeziehung der unter den Mitgliedern der Vertretung oder dem Personalrat/im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, ein **Versuch der Verständigung** unternommen werden. Unmittelbar nach Ablauf der Frist erfolgt eine erneute Beschlussfassung. Wird der Ursprungsbeschluss bestätigt, ist es nicht möglich, die Aussetzung erneut zu beantragen.

Ebenfalls zu beachten ist, dass **durch die Aussetzung eines Beschlusses laufende Fristen** (z. B. §§ 69 Abs. 2, 72 Abs. 2, 79 Abs. 3 BPersVG, § 99 Abs. 3 BetrVG) **nicht verlängert** werden.

Stand: 7/2008



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion