

**NÄHE  
IST  
UNSERE  
STÄRKE**



**BRIEF ZUR ARBEIT  
DER SCHWERBEHINDERTEN-  
VERTRETUNGEN**

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und  
Zusammenarbeit mit dem Personalrat/Betriebsrat



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

## Welche Aufgaben haben die Schwerbehindertenvertretungen?

Die Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle/den Betrieb, vertritt dort ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie wacht z. B. darüber, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Rechtsvorschriften durchgeführt werden, beantragt Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen – insbesondere solche präventiver Art – bei den zuständigen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber auf ihre Erledigung hin. Der Aufgabenkatalog des § 178 Abs. 1 SGB IX ist nicht abschließend.

Sie ist in allen Angelegenheiten, die einen **einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe** betreffen, unmittelbar vom Arbeitgeber zu unterrichten und anzuhören. An dem Verfahren zur Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ist sie zu beteiligen. Sobald dem Arbeitgeber **Bewerbungen schwerbehinderter Menschen** vorliegen, hat er den Personalrat/Betriebsrat und, wenn der schwerbehinderte Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnt, die SchwbV zu informieren. Eine mittelbare Unterrichtung über den Personal-/Betriebsrat genügt nicht (BAG 15.5.2005, NZA 2005, 870). Die SchwbV hat dann das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, und zwar – mit dem Ziel der Ermöglichung eines Vergleichs – auch in die Bewerbungsunterlagen nicht behinderter Bewerber. Darüber hinaus kann sie an den Vorstellungsgesprächen aller – auch der nicht behinderten – Bewerber teilnehmen.

Entstehen **Schwierigkeiten in Bezug auf das Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis**, so ist die SchwbV vom Arbeitgeber schon frühzeitig zu beteiligen, um eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Entsprechendes gilt bei längerer Arbeitsunfähigkeit. Soll schließlich das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gekündigt werden, ist die SchwbV zu beteiligen.

Auch der Abschluss einer **Inklusionsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber, SchwbV und Personal-/Betriebsrat in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Arbeitgebers fällt in den Zuständigkeitsbereich der SchwbV. Diese Vereinbarung soll die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in der konkreten Dienststelle bzw. in dem konkreten Betrieb näher regeln. Zu diesem Zweck können Regelungen zur Personalplanung, Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit ausgehandelt werden, die dann auch für den Dienststellenleiter/Arbeitgeber verbindlich sind.

Besondere Bedeutung kommt darüber hinaus dem – für alle Beschäftigten geltenden – **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** nach § 167 Abs. 2 SGB IX zu, in das bei Betroffenheit schwerbehinderter Beschäftigter die SchwbV Seite an Seite mit Personalrat/Betriebsrat eingebunden ist.

Die SchwbV kann damit in allen speziell die schwerbehinderten Menschen betreffenden Fragen gegenüber dem Arbeitgeber, dem Personalrat/Betriebsrat oder den behördlichen Stellen aktiv werden bzw. sich gemeinsam mit Personalrat/Betriebsrat zugunsten schwerbehinderter Menschen engagieren.

## Welche Aufgaben haben die Personal- und Betriebsräte in Bezug auf schwerbehinderte Menschen?

Auch diese haben die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu beantragen. Sie achten zudem z. B. darauf, dass der Arbeitgeber die Pflichtquote erfüllt und schwerbehinderte Menschen weder bei der Einstellung noch bei der Beschäftigung benachteiligt werden. Weiterhin schließen sie gemeinsam mit der SchwbV eine Integrationsvereinbarung mit dem Arbeitgeber ab und sind am BEM beteiligt.

## Wie stellt sich das Verhältnis zwischen Schwerbehindertenvertretung und Personalrat/Betriebsrat dar?

Die SchwbV ist ein **selbstständiges Vertretungsorgan**, keine Untergliederung des Personalrats/Betriebsrats, sondern ein neben diesem stehendes unabhängiges Gremium mit eigenen Rechten und Pflichten. Deshalb kann eine SchwbV, anders etwa als die Jugend- und Auszubildendenvertretung, auch dort gewählt werden, wo ein Personalrat/Betriebsrat nicht besteht. Die SchwbV ist, bezogen auf die von ihr Vertretenen, das speziallere Gremium. Personalrat/Betriebsrat vertreten kraft ihres Mandates stets die Interessen aller Beschäftigten, und zwar auch dort, wo sie ihrer Aufgabe zur Förderung der Interessen der Schwerbehinderten nachkommen. Deshalb hat der Gesetzgeber ihnen die SchwbV als nur von den schwerbehinderten Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten gewähltes Gremium an die Seite gestellt, das sich auf die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten beschränken darf.

## Können Schwerbehindertenvertretung und Personalrat/Betriebsrat sich trotzdem als „ein Team“ verstehen?

Unbedingt. Die SchwbV verfügt über **spezielle Kenntnisse**, die der Personalrat für seine Aufgabenwahrnehmung nutzen kann und nutzen sollte und umgekehrt. Die Aufgabenvielfalt und -menge – beider Vertretungen – lässt es wenig sinnvoll erscheinen, das Rad zweimal zu erfinden. Aus der Aufgabenübersicht wird erkennbar, dass eine **frühzeitige Abstimmung** der Aktivitäten, eine **gegenseitige Unterstützung** sowie eine **intensive Zusammenarbeit** zu Gunsten der schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle/des Betriebs nicht nur wünschenswert und sinnvoll, sondern zur optimalen Durchsetzung der Interessen der schwerbehinderten Bewerber und Beschäftigten notwendig sind. Deshalb ist in § 182 SGB IX ausdrücklich vorgeschrieben, dass

SchwV und Personalrat/Betriebsrat (sowie u.a. Arbeitgeber, Beauftragter des Arbeitgebers) **eng zusammenarbeiten** und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Dort, wo SchwV und Personalrat/Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber verhandeln, also etwa bei Integrationsvereinbarung und BEM, werden sie um so effektiver sein, je nachdrücklicher sie an einem Strang ziehen und sich frühzeitig abstimmen, wie an folgendem Beispiel deutlich wird:

Kommt der Arbeitgeber seiner Unterrichts- oder Anhörungspflicht nicht nach, sondern vollzieht die Entscheidung ohne (Nachholung der versäumten) Beteiligung der SchwV, so begehrt er eine mit Geldbuße bewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 238 Abs. 1 Ziff. 8 SGB IX). Die Entscheidung ist aber trotzdem wirksam. Was die SchwV allein nicht erreichen kann, können – bei besonders belastenden Maßnahmen wie etwa einer Versetzung – nur Integrationsamt und Personalrat/Betriebsrat im Rahmen ihrer Beteiligung erreichen: Verweigern sie ihre Zustimmung, ist die Maßnahme unwirksam (BAG 28.7.1983, DB 1984, 133). Anders sieht es bei **Kündigungen** aus; diese sind nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auch dann **unwirksam, wenn die SchwV nicht – oder nicht ordnungsgemäß – beteiligt** wurde.

## Hat der Gesetzgeber die Zusammenarbeit geregelt?

Ja. Gem. § 34 Abs. 2 Satz 4 BPersVG und den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften/§ 29 Abs. 2 Satz 4 BetrVG hat der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende die SchwV zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Die Einschränkung „soweit sie ein Recht auf Teilnahme haben“ kommt in Bezug auf die SchwV nicht zum Tragen, da diese gem. § 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX **an allen Sitzungen des Personalrats/Betriebsrats und deren Ausschüssen mit beratender Stimme teilnehmen** darf. Der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende hat daher die SchwV zu diesen Sitzungen zu laden unabhängig davon, ob Themen auf der Tagesordnung stehen, die den Interessenbereich der SchwV berühren oder nicht. Das Teilnahmerecht gilt wegen des weit gefassten Wortlautes auch für die konstituierende Sitzung.

Das Teilnahmerecht bezieht sich weiterhin auf die **Sitzungen des Betriebsausschusses** (§ 27 BetrVG), der **weiteren Ausschüsse** (§ 28 Abs. 1 und 2 BetrVG) sowie der **gemeinsamen Ausschüsse** von Betriebsrat und Arbeitgeber nach § 28 Abs. 3 BetrVG (BAG 21.4.1993, NZA 1994, 43). Die Teilnahme der SchwV ist nach ihrem Sinn und Zweck immer dann erforderlich, wenn nur so ihr spezifisches Wissen um die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in die Willensbildung und Entscheidungsfindung einfließen kann. Ein Teilnahmerecht an den **Sitzungen des Personalratsvorstands** besteht deshalb, wenn und soweit nach dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz dem Vorstand Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen sind (weitergehend LAG München 14.11.2008 – 5 TaBV 36/08, zit. nach juris), nicht also im Bereich des BPersVG. Hält der Personalratsvorstand unabhängig von einem Teilnahmerecht die Hinzuzie-

hung der SchwV zur Vorbereitung einer einschlägigen Angelegenheit in der Vorstandssitzung für **sachdienlich**, so ist er darin mit Blick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit frei.

Die SchwV hat darüber hinaus ein Recht auf Teilnahme an den zwischen Personalrat/Betriebsrat und Dienststellenleiter/Arbeitgeber geführten **Monatsgesprächen**. Einen Anspruch auf Hinzuziehung zu **anderen Erörterungsgesprächen** zwischen diesen Beteiligten besitzt die SchwV demgegenüber nicht (LAG München 14.11.2008 a.a.O.). Auch insoweit ist die Hinzuziehung natürlich bei Einverständnis aller Beteiligten zulässig.

Ob die SchwV ihr Teilnahmerecht ausübt oder nicht, entscheidet sie nach eigenem Ermessen. Erfolgt eine Ladung, erscheint die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen aber nicht zur Sitzung, so kann der Personalrat/Betriebsrat auch ohne sie Beschluss fassen – auch dann, wenn es um eine Angelegenheit geht, die die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten betrifft. Das Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen kann weder durch Beschluss noch in der Geschäftsordnung des Personalrats/Betriebsrats eingeschränkt werden. Die Vertrauensperson braucht im Anschluss an die Beratung im Personalrat/Betriebsrat während der Abstimmung den Raum nicht zu verlassen.

Die SchwV darf übrigens auch an den Personal-/Betriebsversammlungen in den Dienststellen/Betrieben teilnehmen, für die sie zwar zuständig ist, denen sie aber nicht angehört (§ 178 Abs. 8 SGB IX).

## Steht der Zusammenarbeit der Gremien die Schweigepflicht entgegen?

In der Tat hat der Gesetzgeber in § 10 BPersVG/§ 79, § 99 Abs. 1 Satz 3, § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG die den Personalrats-/Betriebsratsmitgliedern auferlegte Schweigepflicht gegenüber der SchwV – anders als gegenüber anderen Stellen – nicht ausdrücklich aufgehoben. Er hat die Vertrauenspersonen jedoch in § 178 Abs. 7 SGB IX ihrerseits umfassend auf Verschwiegenheit verpflichtet, hiervon aber **Personalrat/Betriebsrat in § 178 Abs. 7 Satz 3 SGB IX ausdrücklich ausgenommen**. Da ein Informationsfluss ausschließlich von der SchwV hin zu den Personalräten/Betriebsräten mit Blick auf die gemeinsamen Aufgaben keinen Sinn macht, ist davon auszugehen, dass auch die **Schweigepflicht der Personalrats-/Betriebsratsmitglieder gegenüber der Vertrauensperson der Schwerbehinderten** in dem Umfang, wie er sich aus den genannten Vorschriften ergibt, **aufgehoben** ist.

## Was bedeutet „beratende“ Teilnahme an den Personalrats-/Betriebsratssitzungen?

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten hat nicht nur ein Anwesenheitsrecht, sondern besitzt ein **Rederecht** wie alle übrigen Teilnehmer auch. Sie ist auch in demselben Umfang zu **informieren** wie die Personalrats-/Betriebsratsmitglieder. Folgerichtig

besteht auch ihre Schweigepflicht in demselben Umfang wie die der Mitglieder des Personalrats/Betriebsrats. Beratende Teilnahme bedeutet auf der anderen Seite, dass **kein Recht auf Teilnahme an den Abstimmungen** besteht, und zwar auch nicht in den Angelegenheiten, die besonders die schwerbehinderten Beschäftigten betreffen. Sinn der Teilnahme der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an den Sitzungen des Personalrats/Betriebsrats ist es vielmehr, dass diese ihr in der Regel **spezielleres Wissen** um die Probleme und Interessen der schwerbehinderten Menschen mit dem Ziel in die Beratung einbringt, dass die Beschlussfassung diese Interessen berücksichtigt.

## Wie steht die Schwerbehindertenvertretung in Kontakt mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber?

Die SchwbV hat eine starke Stellung und ist **selbst Verhandlungspartner** des Dienststellenleiters/Arbeitgebers. Sie ist nicht auf eine Vermittlung durch den Personalrat/Betriebsrat angewiesen, umgekehrt formuliert: Es genügt nicht, wenn der Arbeitgeber nur Personalrat/Betriebsrat unterrichtet und diesen die Weitervermittlung an die SchwbV überlässt (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Gleichwohl ist es sinnvoll, wenn alle Gremien gemeinsam unter Bündelung ihrer Kraft und ihres Einflusses ein Anliegen zu Gunsten der schwerbehinderten Beschäftigten beim Dienststellenleiter/Arbeitgeber verfolgen. Die SchwbV besitzt gem. § 178 Abs. 5 SGB IX auch ein **eigenständiges Teilnahmerecht an den Monatsgesprächen** zwischen Personalrat/Betriebsrat und Dienststellenleiter/Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber ist gem. § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet, von sich aus auf die SchwbV zuzugehen; er hat diese nämlich (unabhängig von einer eventuell parallel dazu bestehenden Unterrichtungspflicht gegenüber Personalrat/Betriebsrat) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu **unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören**; die danach getroffene Entscheidung hat er ihr unverzüglich mitzuteilen.

Aufgrund ihres **Antragsrechts** (§ 178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) kann die SchwbV auch selbst oder auf Antrag von Beschäftigten beim Arbeitgeber vorstellig werden.

## Hat die Schwerbehindertenvertretung weitere verfahrensrechtliche Möglichkeiten im Rahmen der PersVG bzw. des BetrVG?

Ja. Die SchwbV **kann durchsetzen, dass eine Angelegenheit**, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betrifft, **vom Personalrat/Betriebsrat beraten wird** (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Der Personalrats-/Betriebsratsvorsitzende muss den beantragten Beratungsgegenstand in der Regel auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung setzen.

Außerdem muss auf Antrag der SchwbV ein **Beschluss des Personalrats/Betriebsrats ausgesetzt** werden, wenn diese ihn als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erachtet oder sie vom Arbeitgeber nicht beteiligt worden ist (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Die Aussetzung auf Grund dieses sog. suspensiven Vetos erfolgt für die Dauer von einer Woche, innerhalb der Verständigungsversuche, ggf. unter Einschaltung der Gewerkschaften, unternommen werden sollen. Danach entscheidet der Personalrat/Betriebsrat frei darüber, ob der Beschluss aufrechterhalten oder abgeändert wird.

Stand: 9/2017



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

Herausgegeben  
von der Bundesleitung des  
**dbb beamtenbund und tarifunion**  
Friedrichstraße 169  
10117 Berlin  
[www.dbb.de](http://www.dbb.de)