

# WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 2022



**Aufgaben der SBV und  
Zusammenarbeit mit  
dem Personalrat**



Foto: T. Menge

**Mach mit im Team  
der örtlichen Schwerbehindertenvertretung  
Wir versorgen Dich mit allen  
wichtigen Info's**



**Mein Engagement,  
meine Gewerkschaft...**





# SBV kompakt

Wissen für die Schwerbehindertenvertretung kurz und klar

## Aufgaben der SBV und Zusammenarbeit mit Personalrat/ Betriebsrat



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion



**NÄHE IST  
UNSERE  
STÄRKE**

Stand: 6 / 2022

Die **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** ist die Interessenvertretung, die speziell zur Förderung der Belange von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen geschaffen wurde. Ihre Kernaufgabe ist die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Dienststelle/den Betrieb und die Vertretung, Beratung und Unterstützung der Interessen der Menschen mit Behinderung. Sie wacht z. B. darüber, dass alle zu deren Schutz dienenden Rechtsvorschriften beachtet und umgesetzt werden. Sie 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 Satz 1 und 2 SGB IX ist dabei nicht abschließend.

## Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

Damit sie diese Aufgabe wahrnehmen kann, ist die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unmittelbar vom Arbeitgeber zu unterrichten und anzuhören. Die SBV ist z. B. bei folgenden Vorgängen zu beteiligen:

- Verfahren zur Prüfung, ob ein **freier Arbeitsplatz** mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.
- Bei **Bewerbungen schwerbehinderter Menschen** hat der Arbeitgeber den Personalrat/Betriebsrat und, wenn der schwerbehinderte Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnt, die SBV zu informieren. Die SBV hat dann das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen aller – auch der nicht behinderten – Bewerber.
- Bei **Schwierigkeiten in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis** eines schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber die SBV schon frühzeitig beteiligen, um eine dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Besondere Bedeutung kommt dem – für alle Beschäftigten geltenden – **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM)** nach § 167 Abs. 2 SGB IX zu; sind schwerbehinderte Beschäftigte betroffen, wird die SBV Seite an Seite mit Personalrat/Betriebsrat eingebunden.
- **Kündigt** der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Beschäftigten ohne Beteiligung der SBV, ist die **Kündigung** unwirksam.
- Die SBV ist zudem zuständig für den Abschluss einer In-

**klusionsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber, SBV und Personal-/Betriebsrat, die Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle/den Betrieb unter anderem zur Personalplanung, Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit enthalten kann.

## Welche Rolle spielen dann Personal- und Betriebsräte in Bezug auf schwerbehinderte Menschen?

Eine ebenso wichtige, denn diesen obliegt – genau wie der SBV – die Aufgabe, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und entsprechende Maßnahmen zu beantragen (§ 176 SGB IX, § 62 Nr. 4 BPersVG, § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG). Sie achten zudem unter anderem 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 SBV – eine Inklusionsvereinbarung mit dem Dienststellenleiter/Arbeitgeber ab und sind am bEM beteiligt.

Die SBV ist jedoch, bezogen auf die von ihr Vertretenen, das speziellere Gremium. Denn **Personal- und Betriebsrat** vertreten kraft ihres Mandates **stets die Interessen aller Beschäftigten**, und zwar auch dort, wo sie ihrer Aufgabe zur Förderung der besonderen Interessen der schwerbehinderten Menschen nachkommen. Deshalb hat der Gesetzgeber dem Personal- und Betriebsrat die **SBV** als nur von den Beschäftigten mit einer Behinderung gewähltes Gremium an die Seite gestellt, das sich **gezielt auf die Vertretung ausschließlich von deren besonderen Bedürfnissen und Interessen** konzentrieren darf.

## Wie stehen Schwerbehindertenvertretung und Personalrat/Betriebsrat zueinander?

Die SBV ist ein **selbstständiges Vertretungsorgan**, keine Untergliederung des Personalrats/Betriebsrats, sondern ein neben diesem stehendes unabhängiges Gremium mit eigenen Rechten und Pflichten. Deshalb kann eine SBV, anders etwa als die Jugend- und Auszubildendenvertretung, auch dort gewählt werden, wo ein Personalrat/Betriebsrat nicht besteht. Die SBV kann damit in allen speziell die schwerbehinderten Menschen betreffenden Fragen gegenüber dem Arbeitgeber, dem Personalrat/Betriebsrat oder den behördlichen Stellen **selbst aktiv** werden.

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

Unbedingt! Die SBV verfügt über **spezielle Kenntnisse**, die der Personalrat für seine Aufgabenwahrnehmung nutzen kann und umgekehrt. Und die Aufgabenvielfalt und -menge – beider Vertretungen – lässt es wenig sinnvoll erscheinen, das Rad zweimal zu erfinden (zur Schweigepflicht s.u.). Eine **frühzeitige Abstimmung** der Aktivitäten, eine **gegenseitige Unterstützung** sowie eine **intensive Zusammenarbeit** zu Gunsten der schwerbehinderten Beschäftigten der Dienststelle/des Betriebs sind aber nicht nur wünschenswert und sinnvoll, sondern zur optimalen Durchsetzung der Interessen der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber und Beschäftigten notwendig. Deshalb ist in § 182 SGB IX ausdrücklich vorgeschrieben, dass **SBV und Personalrat/Betriebsrat sowie Arbeitgeber bzw. dessen Inklusionsbeauftragter eng zusammenarbeiten** und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Dort, wo SBV und Personalrat/Betriebsrat gemeinsam mit dem Arbeitgeber verhandeln, also etwa bei Inklusionsvereinbarung 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:

Nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist die **Kündigung** eines Beschäftigten mit Behinderung **unwirksam, wenn die SBV nicht – oder nicht ordnungsgemäß – beteiligt** wurde. Kommt der Arbeitgeber seiner Unterrichts- oder Anhörungspflicht bei anderen Maßnahmen nicht nach, so begehrt er lediglich eine mit Geldbuße bewehrte Ordnungswidrigkeit (§ 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX) – die Entscheidung ist aber trotzdem wirksam. Eine fehlende oder nicht ordnungsgemäße Beteiligung von Integrationsamt und Personalrat/Betriebsrat kann demgegenüber auch bei anderen Maßnahmen zur Unwirksamkeit führen.

## Welche Vorgaben gibt es für die Zusammenarbeit mit Personal- und Betriebsrat?

Nach § 37 Abs. 2 Satz 4 BPersVG und den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften/§ 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hat die vorsitzende Person des Personalrats/Betriebsrats die SBV zu den Sitzungen **rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung** zu laden. Die Einschränkung „soweit sie ein Recht auf Teilnahme haben“ kommt für die SBV nicht zum Tragen, da diese gem. § 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX **an allen**

**Sitzungen des Personalrats/Betriebsrats und dessen Ausschüssen mit beratender Stimme teilnehmen** darf. Die vorsitzende Person des Personalrats/Betriebsrats hat daher die SBV zu diesen Sitzungen zu laden unabhängig davon, ob Themen auf der Tagesordnung stehen, die den Interessenbereich der Menschen mit Behinderung berühren oder nicht. Das Teilnahmerecht gilt wegen des weit gefassten Wortlautes auch für die konstituierende Sitzung.

Es bezieht sich weiterhin auf die **Sitzungen des Betriebsausschusses, der weiteren Ausschüsse** sowie der gemeinsamen Ausschüsse von Betriebsrat und Arbeitgeber nach § 27, § 28 BetrVG (BAG 21.4.1993, NZA 1994, 43). Ein Teilnahmerecht besteht auch an den **Sitzungen des Personalratsvorstands**, 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 etwa im Bereich des BPersVG. Hält der Personalratsvorstand – unabhängig vom Bestehen eines Teilnahmerechts – die Hinzuziehung der SBV zur Vorbereitung einer einschlägigen Angelegenheit in der Vorstandssitzung für **sachdienlich**, damit die spezifischen Kenntnisse der SBV um die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in die Willensbildung und Entscheidungsfindung einfließen können, so ist er darin mit Blick auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit frei.

Die SBV hat darüber hinaus ein Recht auf Teilnahme an den zwischen Personalrat/Betriebsrat und Dienststellenleiter/Arbeitgeber geführten **Monats-/Quartalsgesprächen** (§ 178 Abs. 5 SGB IX). Einen Anspruch auf Hinzuziehung zu anderen Erörterungsgesprächen zwischen diesen Beteiligten besitzt sie demgegenüber nicht (LAG München 14.11.2008 a.a.O.). Auch insoweit ist die Hinzuziehung bei Einverständnis aller Beteiligten zulässig.

Ob die SBV ihr **Teilnahmerecht** an Sitzungen oder Monatsgesprächen 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 SBV darf übrigens auch an den **Personal-/Betriebsversammlungen** in den Dienststellen/Betrieben teilnehmen, für die sie zwar zuständig ist, denen sie aber nicht als Beschäftigter angehört (§ 178 Abs. 8 SGB IX).

## Steht der Zusammenarbeit der Gremien die Schweigepflicht entgegen?

In der Tat hat der Gesetzgeber in § 11 BPersVG/§ 79, § 99 Abs. 1 Satz 3, § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG die den Personalrats-/Betriebsratsmitgliedern auferlegte Schweigepflicht gegenüber der SBV – anders als gegenüber anderen Stellen – nicht ausdrücklich aufgehoben. Er hat die Vertrauenspersonen jedoch in § 179 Abs. 7 SGB IX ihrerseits umfassend auf Verschwiegenheit verpflichtet, hiervon aber **Personalrat/Betriebsrat in § 179 Abs. 7 Satz 3 SGB IX ausdrücklich ausgenommen**. Da ein Informationsfluss ausschließlich von der SBV 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** in dem Umfang, wie er für die Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben erforderlich ist, **aufgehoben** ist.

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

Die SBV hat eine starke Stellung und ist **Verhandlungspartnerin** des Dienststellenleiters/Arbeitgebers. Aufgrund ihres **Antragsrechts** (§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX) kann sie sowohl auf Antrag von Beschäftigten als aber auch aus eigener Initiative beim Dienststellenleiter/Arbeitgeber vorstellig werden. Sie ist also nicht auf eine Vermittlung durch den Personalrat/Betriebsrat angewiesen. 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.

Aus der selbstständigen Stellung der SBV folgt übrigens auch, dass es nicht genügt, wenn der Arbeitgeber nur Personalrat/Betriebsrat unterrichtet und diesen die Weitervermittlung an die SBV überlässt oder aufträgt (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX; LAG Düsseldorf 12.11.2021 – 7 Sa 483/21). Er ist vielmehr verpflichtet, von sich aus auf die SBV zuzugehen und diese (unabhängig von einer eventuell parallel dazu bestehenden Unterrichtungspflicht gegenüber Personalrat/

Betriebsrat) in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich, unmittelbar und umfassend zu **unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören**; die danach getroffene Entscheidung hat er ihr unverzüglich mitzuteilen.

Die SBV ist darüber hinaus auch über die Teilnahme an Monats-/Quartalsgesprächen zwischen Personalrat/Betriebsrat und Dienststellenleiter/Arbeitgeber umfassend über das Geschehen in der Dienststelle/dem Betrieb unterrichtet.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch für die Bezirks-, Haupt-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Abs. 7 SGB IX). Sie beruhen auf den Regelungen des BPersVG und den mit diesen vergleichbaren landesrechtlichen Vorschriften.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand 6/2022 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.



Herausgegeben von der Bundesleitung des **dbb beamtenbund und tarifunion**

Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin

Internet [www.dbb.de](http://www.dbb.de)

Facebook [facebook.com/dbb.online](https://facebook.com/dbb.online)

Twitter [twitter.com/dbb\\_news](https://twitter.com/dbb_news)