



Arbeitsgemeinschaft der
Hauptschwerbehindertenvertretung Polizei beim
Ministerium des Innern des Landes NRW, der
Schwerbehindertenvertretungen der
Landesoberbehörden LKA, LAFP, LZPD, der
Deutschen Hochschule der Polizei und der
regionalen Arbeitsgemeinschaften der Polizei in
den Regierungsbezirken (AGSV Polizei NRW)



AGSV Polizei NRW, Friedrichstr. 62-80, 40213 Düsseldorf

Die Schwerbehindertenvertretung
ist der Motor der Inklusion

AGSV Polizei NRW
Ministerium des Innern
des Landes NRW
Friedrichstr. 62-80
40213 Düsseldorf

Tel.: 0211/8713288
Fax: 0211/871-16-3288
Handy: 0176/13522030

[erika.ullmann-
biller@im.nrw.de](mailto:erika.ullmann-biller@im.nrw.de)

www.agsv-polizei-nrw.de

Um Verfahrensfehler und erhebliche Rechtsfolgen zu vermeiden, haben wir hier die rechtliche Sicht der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen im Überblick dargestellt, da wir der Meinung sind, dass sie häufig nicht eindeutig gewahrt werden. Die Beteiligungstatbestände können auch hier nicht abschließend aufgeführt werden, da das SGB IX keine Katalogisierung vorsieht.

Für den öffentlichen Dienst in NRW gilt zudem die Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW. Es konkretisiert das SGB IX und ist verbindlich anzuwenden.

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind insbesondere im § 178 SGB IX geregelt. Wegen der zentralen Bedeutung steht diese gesetzliche Regelung im Mittelpunkt des folgenden Textes.

Die Beteiligungsrechte der SBV – rechtzeitig und umfassend – was bedeutet dies rechtlich (aus der Rechtsprechung):

Die Schwerbehindertenvertretung ist ein eigenständiges Organ und hat ein eigenständiges Informations- und Anhörungsrecht. Der/die Inklusionsbeauftragte hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass dieses eigenständige Recht eingehalten wird. Eine Verweisung an den Personalrat

ist nicht zulässig. Auch genügt nicht, die Personalratsvorlage gleichzeitig zu übersenden, da die SBV dadurch nicht mehr die nötige Zeit hat, sich mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen. Je nach Sachverhalt ergibt sich der Zeitansatz unterschiedlich – wobei bei schwierigen Sachverhalten die Rechtsprechung von einem Zeitansatz von vier Wochen als vertretbar ansieht. Insbesondere, wenn wie gesetzlich festgeschrieben, Dritte eingeschaltet werden müssen, Gespräche mit dem Betroffenen geführt werden müssen – und dazu noch eine Stellungnahme erfolgt.

Der Arbeitgeber hat die SBV über alle Maßnahmen die schwerbehinderten Menschen oder die Gruppe betreffen, unverzüglich, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn sie in der Phase der Grobplanung erfolgt, d. h. zu einem Zeitpunkt, da der Arbeitgeber verschiedene Wege (Varianten, Alternativen) zur Erreichung des gesteckten Zieles prüft (BAG v. 11.12.1991 - 7 ABR 16/91). Vorschläge und Bedenken der SBV müssen noch eingeplant werden können, da sonst die vorgeschriebene Beratung nicht mehr möglich ist. Nicht mehr rechtzeitig ist die Information, wenn sich die Planung des Arbeitgebers schon zu einem bestimmten Ergebnis, nämlich zu einem Plan verdichtet hat.

Diese Anhörungspflicht des Arbeitgebers beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. Dies besagt, dass der Arbeitgeber vor einer Entscheidung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (z.B. Umsetzung, Versetzung, Beförderung, Eingruppierung, Kündigung, Änderung der Arbeitsbedingungen, behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen, berufliche Weiterbildung) verpflichtet ist, der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für seine Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und ihr die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Dazu muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit haben, mit dem schwerbehinderten Betroffenen zu sprechen und sich umfassend zu informieren. Quelle: Inklusionssamt

Urteil BAG Auszug: Es bedarf keiner Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur Klärung, ob die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über die eingegangene Bewerbung unterrichtet und am Stellenbesetzungsverfahren ordnungsgemäß beteiligt wurde. Gegen die Rechtzeitigkeit der Unterrichtung spricht die Einlassung der Beklagten, sie habe über den Personalrat die Schwerbehindertenvertretung informiert. Da die Schwerbehindertenvertretung nach §§ 177, 178 SGB IX ein eigenständiges Organ der Dienststelle ist, kann mit der Informationserteilung an den Personalrat die dem Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX obliegende Unterrichtung nicht erfüllt werden. Der Personalrat ist nicht zuständig für den Empfang von

Mitteilungen, die an die Schwerbehindertenvertretung zu richten sind. ...“

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.02.2005, 9 AZR 635/03 (abgedruckt z. B. in der Fachzeitschrift BEHINDERTENRECHT Nr. 6/2005, Seite 171)

Kommentierung Haufe: Der Dienstherr/ Arbeitgeber ist gemäß § 178 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 erörtern.

Unterlässt es der Arbeitgeber, die SBV entgegen § 178 Abs. 2 SGB IX zu beteiligen, spricht dies nach der Rechtsprechung des BAG dafür, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen seiner Behinderung benachteiligt wurde und damit ein Indiz im Sinne des § 22 AGG vorliegt, das für einen Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgebot spricht. Es ist Sache des Arbeitgebers, dies zu widerlegen.

Die Voraussetzungen des § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX liegen vor, wenn es um eine Angelegenheit geht, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren. Nach Ansicht des BAG ist das Wort "berühren" in § 178 Abs. 2 SGB IX mit "betreffen" gleichzusetzen. Sinn und Zweck der Unterrichts- und Anhörungspflicht ist es, der SBV zu ermöglichen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn spezifische Belange eines schwerbehinderten Menschen oder der schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind.

Die Interpretationen der Arbeitgeber über die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen sind äußerst unterschiedlich, dadurch kommt es häufig zu Fehleinschätzungen und auch erhebliche Verfahrensfehler im Beteiligungsrecht. Dies belegen eindeutig die mittlerweile vielfältigen Rechtsprechungen. Der Gesetzgeber hat den Schwerbehindertenvertretungen ein weitreichendes Informations- und Anhörungsrecht eingeräumt, das oftmals nicht in der vorgesehenen Form beachtet wird. Zur näheren Erklärung wird nachfolgend erläutert, wie die Beteiligungsrechte nach dem SGB IX durch Kommentierungen und auch Gerichtsurteile rechtlich gesehen werden müssen.

Der/die Inklusionsbeauftragte /alt: Beauftragter des Arbeitgebers für Schwerbehindertenangelegenheiten muss darauf achten, dass die Rechte der Schwerbehindertenvertretung beachtet werden. Da er vom AG dazu beauftragt wurde, haftet er auch nach dem Gesetz selbst für evtl. Bußgeldverfahren. Er/sie soll sich aktiv für das Ziel der Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Dienststelle einzusetzen.

Demgegenüber hat, wie schon die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zur Prüfbite des Bundesrats ausführt, die SBV die weitergehende Befugnis, gegenüber dem ihre Rechte verletzenden Arbeitgeber die Androhung und Verhängung von Ordnungsgeld bis 250.000 EUR zu beantragen.

Auch dies würde dann dem/die Inklusionsbeauftragte treffen, da sie verpflichtend für den Arbeitgeber, die Einhaltung des SGB IX und somit die Umsetzung der Beteiligungsrechte der SBV gewährleisten müssen.

Die Aufgabenstellung der Schwerbehindertenvertretung findet sich im § 178 SGB IX.

Der § 178 SGB IX hebt drei Tätigkeiten besonders hervor, ohne damit jedoch eine erschöpfende Aufzählung vorzunehmen:

- Die Schwerbehindertenvertretung hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt und insbesondere die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten erfüllt werden.

- Die Schwerbehindertenvertretung hat Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen; es handelt sich hierbei vor allem um Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der Schwerbehinderten in Zusammenhang stehen.
- Die Schwerbehindertenvertretung hat Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken.

Das SGB IX beschreibt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung in § 178 Absatz 1 allgemein und generalklauselartig.

Ein ganz besonderes Anliegen des Gesetzgebers war es, die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung für die Prävention hervorzuheben. Deshalb ist diese Zuständigkeit nicht in § 178 aufgeführt, sondern extra in § 167 aufgenommen worden.

In Satz 2 Nummer 1 wird die Schwerbehindertenvertretung zur Überwachung der Durchführung der Bestimmungen, die zu Gunsten der Schwerbehinderten gelten, verpflichtet. Gemeint sind hier nicht nur Normen, die sich mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen beschäftigen, sondern allgemein Normen, die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen wirken. Sie auch Ausführungen in der Richtlinie des Landes zur Umsetzung des SGB IX.

Satz 2 Nummer 2 fordert die Schwerbehindertenvertretung auf, Maßnahmen, die Schwerbehinderten die Eingliederung erleichtern, bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Hierbei muss es sich um personelle und soziale Maßnahmen zugunsten von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen handeln, die mit der beruflichen Eingliederung oder der Prävention in Zusammenhang stehen.

Das Tätigwerden hängt nicht von Beschwerden oder Anregungen betroffener schwerbehinderter und gleichgestellten behinderten Menschen ab. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, von sich aus initiativ tätig zu werden, wenn sie erkennt, dass Handlungsbedarf im Interesse der beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen besteht.

Nach Satz 2 Nummer 3 hat die Schwerbehindertenvertretung Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten

Menschen entgegenzunehmen und zunächst zu prüfen, ob sie berechtigt sind. Das heißt nicht, dass die Beschwerde in allen ihren rechtlichen Einzelheiten zu prüfen ist. Wenn die Anregungen und Beschwerden berechtigt sind, soll die Schwerbehindertenvertretung mit dem Arbeitgeber oder mit seinem Beauftragten für Schwerbehindertenfragen über eine sachgerechte Erledigung verhandeln. Ihr kommt in gewisser Weise eine Ausgleichsfunktion zu. Die Schwerbehindertenvertretung kann aber kein Ergebnis „erzwingen“.

Auch wenn nicht ausdrücklich erwähnt, so kann die Schwerbehindertenvertretung bei solchen Anregungen und Beschwerden im Sinne des Initiativrechts sich neben der Dienststelle an andere Stellen wenden, wenn diese in der Lage sind, bei den aufgetretenen Problemen zu helfen. Beispielsweise: an die Hauptschwerbehindertenvertretung – die Schwerbehindertenvertretung hat ebenfalls ein unmittelbares Vorspracherecht – einen entsprechend einzuhaltenden Dienstweg gibt es nicht.

Neben den erwähnten vielfältigen Aufgaben enthält der Absatz 2 eine eindeutige, nicht frei interpretierbare Aussage zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.

§ 178 Absatz 2 Satz 1 Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

§ 178 Absatz 2 SGB IX begründet für die Schwerbehindertenvertretung eine Allzuständigkeit, die dem Arbeitgeber in allen Angelegenheiten einzelner schwerbehinderter und gleichgestellten behinderten Menschen oder als Gruppe, die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vorschreibt.

Richtlinien zum SGB IX des Innenministeriums: 2.1 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind die schwerbehinderten und die ihnen gleichgestellten Menschen nach den Vorschriften des SGB IX. Für behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht Gleichgestellte im Sinne des § 151 SGB IX sind, soll im Einzelfall geprüft werden, ob besondere, der Behinderung angemessene Fürsorgemaßnahmen im Sinne dieser Richtlinie in Betracht kommen.

Informations- und Anhörungsrecht: Innerhalb des Informations- und Anhörungsrechts gibt es: - ein generelles Unterrichtsrecht (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) - spezielle Informationsrechte (§§ 163 Absatz 1

und 2 und 178 Absatz 4 und 5 SGB IX) - das grundlegende Anhörungsrecht (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX)

Das generelle Unterrichtsrecht: Die Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung hängt weitgehend von der Erfüllung der Informationspflichten des Arbeitgebers, wie sie im Absatz 2 festgeschrieben sind, ab. Deshalb ist die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Gruppe der Schwerbehinderten berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten.

Oft wird die Unterrichtungspflicht immer nur auf die Fälle beschränkt, die schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen direkt betreffen. In dieser Auffassung irren viele Arbeitgeber.

Die Maßnahmen müssen nicht notwendigerweise einen konkreten schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen betreffen, sondern es reicht aus, wenn sie sich auf diese auswirken (können).

Unverzügliche Unterrichtung bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung noch genügend Zeit haben muss, sich mit dem Sachverhalt zu befassen und den schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen oder die Gruppe der Schwerbehinderten zu hören. Außerdem kann es notwendig sein, bei anderen Stellen (Integrationsamt, Arbeitsamt, Ärzten, Landesamt für Besoldung und Versorgung und so weiter) entsprechende Informationen einzuholen.

Die Unterrichtungspflicht setzt ein, sobald der Arbeitgeber die ernsthafte Absicht hat, bestimmte Maßnahmen und Entscheidungen mit Auswirkungen auf schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen zu treffen. Daraus folgt, dass eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber oder die Dienststelle während der Personalratssitzung in der Regel keine rechtzeitige Unterrichtung sein kann.

Eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung liegt auch dann nicht vor, wenn die Vorlagen lediglich an den Personalrat gerichtet sind und die Schwerbehindertenvertretung keine Vorlage erhalten hat. Umfassende Unterrichtung setzt voraus, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vollständig informieren muss. Dazu gehört der Einblick beziehungsweise die Aushändigung der erforderlichen Unterlagen.

Bei den Angelegenheiten kann es sich sowohl um rechtliche als auch tatsächliche Maßnahmen handeln. Entscheidungen sind bei öffentlichen Arbeitgebern nicht nur Verwaltungsakte, sondern alle Maßnahmen, die den

Abschluss eines innerbetrieblichen Entscheidungsprozesses nach außen bilden. Im SGB IX § 178 Absatz 2 ist ausdrücklich keine Katalogisierung der Beteiligungsangelegenheiten vorgenommen worden, sondern heißt es: ...in „allen Angelegenheiten“ zu beteiligen. Personenbezogene Angelegenheiten im Sinne des § 178 Absatz 2 SGB IX können zum Beispiel sein:

In der Einstellungsphase und Probezeit

Bewerbungen - Ablehnung der Bewerbung - Einstellungen jeder Art - Feststellung der Bewährung - Übernahme ins Beamtenverhältnis - Verlängerung der Probezeit - Entlassung innerhalb der Probezeit etc.

Im Laufe des Arbeitslebens

Beurteilungen - Versetzung und Abordnung - Laufbahnwechsel - Zuweisung anderer Aufgaben oder Funktionen - grundlegende Änderungen des Einsatzes - Beförderung - Eingruppierung - Mehrarbeit - Nebentätigkeitsgenehmigung - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen - Gewährung oder Ablehnung von Heilbehandlungen - Präventive Maßnahmen - Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Vorermittlungen) - Wohnungsfürsorge - Arbeitsplatzgestaltung - Ausgleichs- und Hilfsmaßnahmen am Arbeitsplatz - Disziplinarmaßnahmen etc.

Besonderheit: Kündigung – eine Kündigung ohne die Beteiligung der SBV ist unwirksam – neue Rechtslage

Bei Auslaufen des Arbeitsverhältnisses

Versetzung in den Ruhestand (egal, ob von Amts wegen oder vom Schwerbehinderten beantragt) - Beendigung des Dienstverhältnisses - Auflösungsverträge

und so weiter...

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Beurteilung selbst oder bei Ausübung der Disziplinargewalt erfolgt nur auf Wunsch des schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen. Die Schwerbehindertenvertretung ist jedoch darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht oder ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden soll. Allerdings ist das Aussprechen einer Disziplinarangelegenheit – wie Kürzung des Gehaltes wiederum eine beteiligungspflichtige Angelegenheit.

Das Unterrichts- und Anhörungsrecht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten, die nur mittelbar auf einen oder mehrere Schwerbehinderte ausstrahlen, wie zum Beispiel

Maßnahmen der Ordnung des Betriebes - Organisationsangelegenheiten -
Einrichtung von Parkflächen beziehungsweise Parkraumbewirtschaftung -
Arbeitsverlegung, Standortveränderungen - Ausbildungs- und
Fördermaßnahmen - Neu- und Umbaumaßnahmen, Betriebliches
Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz etc.

Richtlinien zum SGB IX des Innenministeriums 1.8 Bei
Angelegenheiten im Sinne der §§ 72 bis 77 LPVG, die alle Beschäftigten
einer Dienststelle betreffen, ist § 178 Absatz 2 SGB IX zu beachten. In
Zweifelsfällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Dies gilt
auch in den Fällen, in denen sich die Zuständigkeit gemäß § 78 LPVG ergibt.

Es muss sich aber immer um Maßnahmen des Arbeitgebers
beziehungsweise der Dienststelle handeln. Weisungen und Anordnungen
des so genannten Fachvorgesetzten zur Erledigung dienstlicher Aufgaben
fallen nicht unter das Unterrichts- und Anhörungsrecht. Aus ihnen
können sich aber Auswirkungen ergeben, die der Betroffene als Beschwerde
an die Schwerbehindertenvertretung heranträgt und damit nach § 178
Absatz 1 Nummer 3 Gegenstand der Verhandlung mit der Dienststelle
werden.

Spezielle Informationsrechte

Solche Rechte finden sich in § 163 Absatz 1 und 2 SGB IX, wonach die
Schwerbehindertenvertretung ein Exemplar des Verzeichnisses aller
Schwerbehinderter im Vertretungsbereich der
Schwerbehindertenvertretung und eine Durchschrift der jährlichen Anzeige
an das Arbeitsamt vom Arbeitgeber verlangen kann.

Ausprägung dieses Rechts finden sich auch noch im § 178 Absatz 4 und 5
SGB IX, wo der Personalratsvorsitzende und der Arbeitgeber vorab
Informationen über die geplante Sitzung geben müssen. Auch bspw. die
Teilnahme an Wirtschaftsausschüssen, Arbeitgebersitzungen die sich mit
dem Thema Personal mit übergreifenden Folgen befassen oder
Arbeitsschutzsitzungen gehören hier zu den Rechten der
Schwerbehindertenvertretung.

Das Anhörungsrecht

Das grundlegende Anhörungsrecht ist in § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX
geregelt. Hiernach hat der Arbeitgeber beziehungsweise die Dienststelle die
Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten zu hören, die
schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen berühren. Das
heißt, der Arbeitgeber hat schriftlich oder mündlich eine Stellungnahme der
Schwerbehindertenvertretung einzuholen, sobald beim Arbeitgeber die
ernsthafte Absicht einer Entscheidung vorhanden ist und er die

Schwerbehindertenvertretung ausreichend informiert hat. Diese Stellungnahme kann nach den Wünschen der Schwerbehindertenvertretung mündlich oder schriftlich erfolgen. Fristen sind dafür nicht vorgesehen. Eine Frist von einem Monat kann durchaus noch als angemessen angesehen werden.

Bei beamtenrechtlichen Maßnahmen gegenüber einem schwerbehinderten Beamten ist die Anhörung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung eine Wirksamkeitsvoraussetzung. Öffentlich-rechtliche Maßnahmen sind daher gegebenenfalls anfechtbar. (zum Beispiel Kommentare zum SchwbG von Bethmann und anderen (unter anderem § 25 Randnummer 25) und Neumann/Pahlen (§ 25 Randnummer 17))

Bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen gelten nach § 164 folgende Besonderheiten: (siehe Richtlinie zum SGB IX des Landes – gilt auch für interne Stellenbesetzungsverfahren)

- Nach Absatz 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit Schwerbehinderten besetzt werden können. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen Schwerbehinderter und Gleichgestellter unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen unterrichten.
- Die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich danach, ob der Arbeitgeber die Pflichtquote gemäß § 154 SGB IX und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 177 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.
- Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht erfüllt, wird der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Absatz 2 das Recht eingeräumt, am Einstellungsverfahren beteiligt zu werden.
- Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine andere in § 177 genannte Vertretung mit der geplanten Entscheidung nicht einverstanden ist, muss der Arbeitgeber die geplante Einstellungsmaßnahme mit der Schwerbehindertenvertretung unter Darlegung der Gründe erörtern.
- Damit die Schwerbehindertenvertretung eine begründete Stellungnahme abgeben kann, muss sie auch die Möglichkeit haben, die Eignung der schwerbehinderten Bewerber mit der der nicht schwerbehinderten Bewerber zu vergleichen.
- Die Pflicht zur Erörterung besteht nicht nur bei Bewerbungen um Einstellung, sondern auch bei Bewerbungen um Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (Versetzung).
- Durch die Richtlinien zum SGB IX hat das Land NRW darüber hinaus eine stärkere Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei

Einstellungen oder interne Stellenbesetzungsverfahren vorgesehen. Aus der Richtlinie I Ziffer 4.3 ff. ergibt sich unter anderem:

- Alle Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern (Ziffer 4.3.3).
- Mit der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung soll Einvernehmen darüber erzielt werden, ob ein Schwerbehinderter für die freie Stelle in Betracht kommt (Ziffer 4.3.4).
- Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen teilzunehmen (Ziffer 4.3.4).
- Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist dem Personalvorschlag der Dienststelle beizufügen (Ziffer 4.3.6).
- Diese und weitere Beteiligungsregeln für die Schwerbehindertenvertretung gelten auch, wenn eine nachgeordnete Dienststelle das Personalauswahlverfahren durchführt (Ziffer 4.3.6).

Präventive Maßnahmen nach § 167 SGB IX

Im SGB IX wurde ausdrücklich das Aufgabenfeld der präventiven Maßnahmen aufgenommen. Sowohl Schwerbehindertenvertretungen als auch Personalvertretungen können präventive Maßnahmen vom Arbeitgeber verlangen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, mit den Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten alle präventiven Maßnahmen zu erörtern, die eine Dienst/Arbeitsunfähigkeit vermeiden können. Schwerbehindertenvertretungen und Personalvertretungen wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt

Ordnungswidrigkeit aufgrund der Verletzung der Vorschriften

Die Verletzung der Informations- und Anhörungspflicht stellt eine mit Geldbuße bedrohte Ordnungswidrigkeit nach § 238 Absatz 1 Nummer 7, 8 und 9 SGB IX dar.

Richtlinien zum SGB IX des Innenministeriums NRW 1.10 Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeachtung eines der in § 238 SGB IX aufgeführten Tatbestände stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Alle mit Schwerbehindertenangelegenheiten befassten Beschäftigten, besonders die Inklusionsbeauftragten, haben darauf zu achten, dass keine Ordnungswidrigkeiten im Sinne von § 238 SGB IX begangen werden.

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 154 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 162 Nummer 1, oder entgegen § 154 Absatz 1 Satz 3 einen schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigt,
2. entgegen § 163 Absatz 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder nicht oder nicht rechtzeitig vorlegt,
3. entgegen § 163 Absatz 2 Satz 1 oder Absatz 4 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet,
4. entgegen § 163 Absatz 5 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
5. entgegen § 163 Absatz 7 Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig gibt,
6. entgegen § 163 Absatz 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
7. entgegen § 164 Absatz 1 Satz 4 oder 9 eine dort bezeichnete Vertretung oder einen Beteiligten nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder
8. entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 erster Halbsatz die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet oder nicht oder nicht rechtzeitig anhört.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Bundesagentur für Arbeit.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. § 66 des Zehnten Buches gilt entsprechend.

(5) Die nach Absatz 4 Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Absatz 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Absatz 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

Bei den hier aufgezählten Tatbeständen handelt es sich überwiegend um unterlassene Pflichten ("nicht", "nicht richtig", "nicht vollständig", "nicht in der vorgeschriebenen Art und Weise", "nicht rechtzeitig"). Das Handeln oder Unterlassen kann sowohl vorsätzlich oder fahrlässig verwirklicht werden.

Die Begriffe Vorsatz und Fahrlässigkeit entsprechen denen des Strafrechts (vergleiche Göhler, 11. Auflage, § 10 Ordnungswidrigkeitengesetz (OwiG), Randziffer 1). Vorsatz setzt voraus, dass der Täter die Tatbestandsmerkmale, die die Vorschrift enthält, kennt und diesen Tatbestand verwirklichen will. Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Täter die Sorgfalt, zu der er nach den Umständen des Einzelfalles verpflichtet und im Stande ist, außer Acht lässt.

Durch die Aufnahme der Nummer 7 und 8 hat der Gesetzgeber noch einmal unterstrichen, wie wichtig ihm die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist. Er hat sowohl die vorsätzlich oder fahrlässig unterbliebene, nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung als ordnungswidrig eingestuft als auch das vorsätzliche oder fahrlässige Unterlassen der Erörterung sofern sie zu erfolgen hat, als Ordnungswidrigkeit aufgenommen.

Der häufigste Streitpunkt zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung wird wohl die Nummer 8 sein. Hiernach ist sowohl die vorsätzlich oder fahrlässig unterlassene, nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Unterrichtung oder Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ordnungswidrig.

In § 238 Absatz 3 SGB IX wird geregelt, dass das Landesarbeitsamt für die Ahndung der Ordnungswidrigkeit zuständig ist. Örtlich zuständig ist das Landesarbeitsamt, in dessen Bezirk die Ordnungswidrigkeit begangen oder entdeckt worden ist oder wo der Betroffene zur Zeit der Einleitung des Bußgeldverfahrens seinen Wohnsitz hat. Zur Rechenschaft gezogen wird dabei in der Regel der Beauftragte des Arbeitgebers.

Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen wäre eine Beachtung der Vorschriften des SGB IX und der Richtlinien zum SGB IX wünschenswert. Für uns ist es mühselig, immer und immer wieder auf die Nichtbeachtung hinzuweisen.

Auch ist für uns nicht erstrebenswert, in Fällen der Nichtbeteiligung ein Verfahren nach § 238 auf den Weg zu geben. Es ist und bleibt für uns das allerletzte Mittel, wir scheuen uns aber nicht, im Ernstfall ein Verfahren einleiten zu lassen.

Wir möchten eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Beteiligten im Sinne der Sache, dass erfordert jedoch den Willen der verantwortlichen Personen, diese sinnvollen Vorschriften zu beachten und anzuwenden.

Wir sind keine Verhinderer, sondern Helfer und gleichwertige, fachkompetente Partner. Soziale Verantwortung in unserer Gesellschaft geht uns alle an, eine wertvolle Institution sollte nicht bekämpft, sondern sinnvoll genutzt werden. Nach der Devise – einander verstehen, miteinander arbeiten.



- Erika Ullmann-Biller -
Vorsitzende der AGSV Polizei NRW
www.agsv-polizei-nrw.de

Weitestmögliche Einbeziehung in unser Leben sind wir Menschen mit allen Arten von Behinderungen und ihren Familien schuldig. Sie aber schulden uns für diese Selbstverständlichkeit weder besonderen Dank noch ständiges Wohlverhalten.

Richard von Weizsäcker, deutscher Politiker (CDU)
(1920 - 2015)

