

S. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

1	Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung	1
1.1	Eingliederung fördern und Interessen vertreten	3
1.2	Überwachungsfunktion	4
1.3	Initiativ-(Antrags-)Recht	4
1.4	Ausgleichsfunktion	5
1.5	Beistand bei Anträgen	5
1.6	Informations- und Anhörungsrecht	5
1.6.1	Das generelle Unterrichtsrecht	5
1.6.2	Spezielle Informationsrechte	7
1.6.3	Das Anhörungsrecht	7
1.7	Einsicht in die Personalakte	8
1.8	Teilnahmerecht an den Sitzungen der Personalvertretung	8
1.9	Teilnahme an Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat	9
1.10	Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses	9
1.11	Jährliche Versammlung der Schwerbehinderten	9
2	Zusammenarbeit mit der Personalvertretung	11
3	Schulen mit erweiterter Zuständigkeit der Schulleitungen	11
3.1	Zusammenarbeit mit den Schulleitungen	13
3.2	Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat (LR)	13
4	Zusammenarbeit innerhalb der Behörden	14
5	„Rechtsmittel“ der Schwerbehindertenvertretung	14
5.1	Das Sachklärungs- oder Beschlussverfahren	14
5.1.1	Zuständige Gerichte	14
5.1.2	Antragsbefugnis und Rechtsgutachten	15
5.1.3	Ablauf des Beschlussverfahrens	16
5.2	Ordnungswidrigkeitsverfahren	18
5.3	Stufenverfahren	19
5.4	Anrufen des Integrationsamtes	19
5.5	Einschaltung von Fachdiensten und Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf	19
6	Anlage: Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung	20

1 Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung

Im Rahmen dieser Handreichungen beschränken wir uns auf die Aufgaben und die Stellung der Schwerbehindertenvertretung für Lehrkräfte. Einen Überblick über diese Aufgaben gibt die Anlage am Ende dieses Kapitels.

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind insbesondere im § 178 SGB IX geregelt. Wegen der zentralen Bedeutung steht diese gesetzliche Regelung im Mittelpunkt des folgenden Textes. Zunächst wird der § 178 SGB IX wiedergegeben, der die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung zusammenfasst. Die Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW sieht neben der Eingliederung auch die Inklusion schwerbehinderter Menschen, welche die Schwerbehindertenvertretung begleiten kann (Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX Ziffer 19). Eingliederung im Sinne der Integration in die Gesellschaft ist ein wichtiges Ziel des SGB IX. Bei der Inklusion ist die Gesellschaft aufgerufen, Strukturen zu schaffen, die es behinderten Personen ermöglichen, von Anfang an gleichberechtigter Teil der Gesellschaft zu sein.

SGB IX

§ 178 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie
1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
 2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
 3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 152 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) 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. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 164 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechts über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist

nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag einer betroffenen schwerbehinderten RichterIn oder eines schwerbehinderten Richters vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechts zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) ...

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 Menschen 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 Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen**; es handelt sich hierbei vor allem um Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten Menschen in Zusammenhang stehen.
- Die Schwerbehindertenvertretung hat **Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen 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 Abs. 1 allgemein und generalklauselartig. Dies muss aber kein Defizit sein. Denn § 178 Abs. 2 SGB IX begründet für die Schwerbehindertenvertretung eine Allzuständigkeit, die dem Arbeitgeber in allen Angelegenheiten einzelner schwerbehinderter Menschen oder Gruppen die Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vorschreibt.

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

Der durch die Schwerbehindertenvertretung öffentlicher Schulen in NRW betreute Personenkreis ergibt sich aus der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land NRW (Ziff. 2.1): Auch gleichgestellte Personen mit einem GdB ab 30, aber weniger als GdB 50 können nach Prüfung durch die Richtlinie geschützt werden. Näheres dazu auch im Kapitel T Inklusionsvereinbarung.

1.1 Eingliederung fördern und Interessen vertreten

Die Generalklausel des § 178 Absatz 1 SGB IX macht deutlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen ist. Die Schwerbehindertenvertretung soll Berater und Helfer der schwerbehinderten Menschen sein.

Die Schwerbehindertenvertretung hat nicht nur die Interessen der eingestellten Lehrkräfte, sondern nach § 178 Abs. 2 Satz 4 auch die Interessen der schwerbehinderten Lehrkräfte zu wahren, die im laufenden Bewerbungsverfahren sind. Sie hat auch und vor allem die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen bestehenden Pflichten zur Einstellung erfüllt werden.

Dadurch, dass bereits in der Generalklausel des § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX die Einstellung und Eingliederung schwerbehinderter Menschen verankert ist und anschließend in Satz 2 Nr. 1 noch einmal explizit aufgenommen wurde, wird deutlich, wie wichtig dieses Anliegen dem Gesetzgeber war.

Die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land NRW (Ziff. 5) ist bei der Einstellung anzuwenden. Nähere Angaben finden sich in Kapitel C dieser Handreichungen.

1.2 Überwachungsfunktion

In § 178 Absatz 1 Nr. 1 SGB IX wird die Schwerbehindertenvertretung zur Überwachung der Durchführung der Bestimmungen, die zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen gelten, verpflichtet. Gemeint sind hier nicht nur Normen, die sich mit schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sondern allgemein Regelungen, wie auch den technischen Neuerungen, die zu ihren Gunsten wirken.

Besonders herausgehoben wird in § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des SGB IX §§ 154 (Umfang der Beschäftigungspflicht), 155 (Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen) und 164-167 (Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der schwerbehinderten Menschen). Zu den Pflichten des Arbeitgebers nach § 164 SGB IX zählen u. a. die Prüfpflicht des Arbeitgebers für die Besetzung freier Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, Erörterung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, behindertengerechte Beschäftigung und Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung sowie die berufliche Förderung.

1.3 Initiativ-(Antrags-)Recht

§ 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX fordert die Schwerbehindertenvertretung auf, Maßnahmen, die schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Hierbei muss es sich um Maßnahmen zugunsten von schwerbehinderten Menschen handeln, die mit der beruflichen Eingliederung oder der Prävention in Zusammenhang stehen.

Was als dienende Maßnahmen allgemein anzusehen ist, erschließt sich aus den vergleichbaren Regelungen des BPersVG und des LPVG NRW. Welche Maßnahmen konkret in Betracht kommen, darf durch Umfrage ermittelt werden. Zu denken sind beispielsweise Veränderungen von Arbeitsabläufen und betrieblichen Einrichtungen, insbesondere Parkplätze, barrierefreie Zugänge, Leistungen zur medizinischen oder beruflichen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 49 ff. SGB IX).

Das Initiativ-Recht ist § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG nachgebildet. Eine vergleichbare Regelung finden wir auch in den §§ 64 Nr. 1 und 66 Abs. 4 LPVG NRW. Das Initiativrecht der SBV geht über diese Regelungen hinaus, weil es nicht auf Anträge gegenüber dem Arbeitgeber beschränkt ist.

Zuständige Stellen, bei denen die Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen beantragen kann, sind neben dem Dienstherrn, dem Schulträger und der Personalvertretung auch außerschulische Stellen, die nach § 184 SGB IX mit der Durchführung des SGB IX beauftragt sind, z. B. Integrationsämter und -fachdienste, Bundesagentur für Arbeit, Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf, Unfallkasse, Arbeitsschutzverwaltung NRW/Dezernat für Arbeitsschutz bei der Bezirksregierung.

Das Tätigwerden hängt nicht von Beschwerden oder Anregungen betroffener schwerbehinderter Menschen ab. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, von sich aus **initiativ** zu werden, wenn sie erkennt, dass Handlungsbedarf im Interesse der beruflichen Eingliederung von schwerbehinderten Menschen besteht. Dies kann bei drohenden chronischen Erkrankungen oder drohender Verrentung oder Pensionierung der Fall sein. Siehe dazu in Kapitel J zum Vorrang der Prävention vor der Verrentung oder Pensionierung sowie zur Prävention zwecks Vermeidung von chronischen Erkrankungen.

1.4 Ausgleichsfunktion

Nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten 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 die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen 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.

1.5 Beistand bei Anträgen

Mit der gesetzlichen Neufassung in § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX ist geklärt worden, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Anträge von Beschäftigten unterstützen darf, die sich aus § 152 SGB IX (Feststellung der Behinderung) ergeben. Die Klarstellung ist insofern von Bedeutung, als es hier um den Schutz im Vorfeld des Schwerbehindertenrechts geht. Die Schwerbehindertenvertretung ist also auch in diesem „Vorfeld“ zuständig. Zugleich ist die Unterstützung auf „Anträge“ im Sinne der Antragstellung zur Einleitung eines Verwaltungsverfahrens (§ 18 SGB X) beschränkt. Eine rechtliche Vertretung im Vor- oder Gerichtsverfahren ist davon nicht gedeckt. Wegen der möglichen Kollision mit dem Rechtsberatungsgesetz darf die Schwerbehindertenvertretung Rechtsauskünfte nur erteilen, soweit sie dies aus ihrer gesetzlichen Aufgabenstellung herleiten kann.

Die Richtlinie zum SGB IX des Landes NRW empfiehlt, die Dienststelle über die Antragsstellung zu informieren, um vorläufig unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen behandelt zu werden.

1.6 Informations- und Anhörungsrecht

Aus dem SGB IX ergibt sich eine Informationspflicht des Dienstherrn. Innerhalb des Informations- und Anhörungsrechts gibt es:

- ein generelles Unterrichtsrecht (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)
- spezielle Informationsrechte (§§ 163 Abs. 1 und 2 und 178 Abs. 4 und 5 SGB IX)
- das grundlegende Anhörungsrecht (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX)

Die Richtlinie des Landes NRW konkretisiert die Vorgaben des SGB IX v. a. in Ziff 3.3.

Soweit Dienstvorgesetzeneigenschaften auf die Schulleitung übertragen wurden, ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung durch sie sicherzustellen. Die bei der jeweiligen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung weiterer Dienstvorgesetztaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter zuständig.

1.6.1 Das generelle Unterrichtsrecht

Die Wahrnehmung der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung hängt weitgehend von der Erfüllung der Informationspflichten des Arbeitgebers, wie sie im § 178 Absatz 2 SGB IX festgeschrieben sind, ab. Deshalb ist die Schwerbehindertenvertretung in **allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten**. Die Maßnahmen müssen nicht notwendigerweise einen konkreten schwerbehinderten Beschäftigten betreffen, sondern es reicht aus, wenn sie sich auf schwerbehinderte Beschäftigte auswirken (können).

Unverzögliche Unterrichtung bedeutet, dass die Schwerbehindertenvertretung noch genügend Zeit haben muss, sich mit dem Sachverhalt zu befassen und den schwerbehinderten Menschen oder die Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten zu hören. Außerdem kann es notwendig sein, bei anderen Stellen (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Ärzten, Landesamt für Besoldung und Versorgung usw.) entsprechende Informationen einzuholen. Die Unterrichtungspflicht setzt ein, sobald der Arbeitgeber die ernsthafte Absicht hat, bestimmte Maßnahmen und Entscheidungen mit Auswirkungen auf einen schwerbehinderten Beschäftigten zu treffen. Daraus folgt, dass eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber oder die Dienststelle während der Personalratssitzung i. d. R. keine rechtzeitige Unterrichtung sein kann. Eine Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung liegt nicht vor, wenn die Vorlagen lediglich an den Personalrat gerichtet sind und die Schwerbehindertenvertretung keine Vorlage erhalten hat. Auch eine zeitgleiche Unterrichtung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung kann gegen die Beteiligungspflicht gem. § 178 Abs. 2 SGB IX verstoßen. Danach muss die Schwerbehindertenvertretung so rechtzeitig informiert werden, dass ihre Stellungnahme zur beabsichtigten Maßnahme in die Stellungnahme des PR einfließen kann, sofern es eine mitwirkungspflichtige Maßnahme ist.

Umfassende Unterrichtung erfordert, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vollständig informieren muss. Dazu gehört der Einblick in die bzw. 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.

Personenbezogene Angelegenheiten im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX können z. B. 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
- Im Laufe des Arbeitslebens
 - Beurteilungen
 - Versetzung und Abordnung
 - Laufbahnwechsel
 - Zuweisung anderer Aufgaben oder Funktionen
 - grundlegende Änderungen des Einsatzes, auch Einführung der Telearbeit oder Homeoffice
 - Beförderung
 - Eingruppierung
 - Mehrarbeit
 - Nebentätigkeitsgenehmigung
 - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
 - Gewährung oder Ablehnung von Heilbehandlungen
 - Präventive Maßnahmen
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Disziplinarmaßnahmen (einschließlich Vorermittlungen)
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Ausgleichs- und Hilfsmaßnahmen am Arbeitsplatz
 - Remonstrationen
- Bei Auslaufen des Arbeitsverhältnisses
 - Versetzung in den Ruhestand (egal ob von Amts wegen oder vom Schwerbehinderten beantragt)
 - Beendigung des Dienstverhältnisses
 - Auflösungsverträge
 - Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag

Eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei der Beurteilung selbst oder bei Ausübung der Disziplinargewalt erfolgt nur auf Wunsch des oder der schwerbehinderten Beschäftigten. Die Schwerbehindertenvertretung ist jedoch darüber zu informieren, dass eine Beurteilung ansteht oder ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden soll. Die Vorschriften zur Prävention (vgl. Kapitel J) sind zu beachten.

Das Unterrichts- und Anhörungsrecht erstreckt sich darüber hinaus auf Angelegenheiten, die nur mittelbar auf einen oder mehrere schwerbehinderte Beschäftigte ausstrahlen, wie z. B.

- Maßnahmen der Ordnung des Betriebes
- Neubauten und Umbauten: Barrierefreie Informationstechnik
- Einrichtung von Parkflächen bzw. Parkraumbewirtschaftung
- Arbeitsverlegung, Standortveränderungen
- Umorganisationen
- Ausbildungs- und Fördermaßnahmen

Es muss sich aber immer um **Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle** handeln. Weisungen und Anordnungen des sogenannten 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 herantragen kann und die damit nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX Gegenstand der Verhandlung mit der Dienststelle werden.

Eine Anhörungspflicht besteht laut Ziff. 3.3 der Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX bei der Einleitung von Disziplinarverfahren. Zur Beteiligung bei Beurteilungen siehe Kapitel E.

1.6.2 Spezielle Informationsrechte

Solche Rechte finden sich in § 163 Abs. 1 und 2 SGB IX, wonach die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber ein Exemplar des Verzeichnisses aller schwerbehinderten Beschäftigten, ihnen gleichgestellten behinderten Menschen und sonstigen anrechnungsfähigen Personen im Vertretungsbereich der Schwerbehindertenvertretung erhalten soll. Eine Durchschrift der jährlichen Anzeige hat der Arbeitgeber bis Ende März des Folgejahres an die Agentur für Arbeit, an das zuständige Integrationsamt des Arbeitgebers, an die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln.

Ausprägungen dieses Rechts finden sich auch noch im § 178 Abs. 4 und 5 SGB IX, wo **der Personalratsvorsitzende und der Arbeitgeber vorab Informationen über die geplante Sitzung geben müssen.**

1.6.3 Das Anhörungsrecht

Das grundlegende Anhörungsrecht ist in § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX geregelt und wird durch die Richtlinie zum SGB IX Ziffer 3.3 konkretisiert. Hiernach hat der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung **in allen Angelegenheiten zu hören, die Schwerbehinderte berühren.** Das heißt, der Arbeitgeber hat schriftlich oder mündlich vor jeder Entscheidung 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.

Durch die fehlende Anhörung wird die getroffene Maßnahme nicht unwirksam. Zwar schreibt § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX vor, dass der Vollzug einer Maßnahme auszusetzen ist, wenn die Anhörung unterblieben ist, um diese innerhalb von 7 Arbeitstagen nachzuholen. Das setzt voraus, dass die Unterlassung der Anhörung erst einmal festgestellt und gegenüber der Dienststelle gerügt worden ist. Der Verfahrensmangel hat nach Horst H. Cramer (Schwerbehindertengesetz, Kommentar, München 1998) keine Auswirkung auf die Rechtswirksamkeit bereits vollzogener Maßnahmen.

Bei der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen gelten nach § 164 SGB IX folgende Besonderheiten:

- Nach Abs. 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen unterrichten.
- Die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung richtet sich danach, ob der Arbeitgeber die Pflichtquote gemäß § 154 SGB IX erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 SGB IX genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.
 - Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht erfüllt, wird der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht eingeräumt, am Einstellungsverfahren beteiligt zu werden. Die Schwerbehindertenvertretung muss dieses Recht einfordern.
 - Wenn der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung oder eine andere in § 176 SGB IX 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 Richtlinie zum SGB IX hat das Land NRW darüber hinaus eine stärkere Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen vorgesehen.** Aus der Richtlinie zum SGB IX Teil I Ziffer 5.3 ff. ergibt sich u. a.:
 - Alle Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Liegt keine Bewerbung vor, ist die Schwerbehindertenvertretung ebenso darüber zu unterrichten (Ziffer 5.3.3). Dies ist die sogenannte „Nullmeldung“.
 - Mit der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung soll Einvernehmen darüber erzielt werden, ob ein schwerbehinderter Mensch für die freie Stelle in Betracht kommt (Ziffer 5.3.4).
 - Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an allen Vorstellungs- und Abschlussgesprächen teilzunehmen (Ziffer 5.3.4).
 - Eine von der Schwerbehindertenvertretung abgegebene Stellungnahme ist dem Personalvorschlag der Dienststelle beizufügen (Ziffer 5.3.6).
 - Diese und weitere Beteiligungsregeln für die Schwerbehindertenvertretung gelten auch, wenn eine nachgeordnete Dienststelle das Personalauswahlverfahren durchführt (Ziffer 5.3.6).

1.7 Einsicht in die Personalakte

Bei der Einsichtnahme in ihre Personalakte können schwerbehinderte Beschäftigte die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen bzw. ihr eine Vollmacht zur Akteneinsicht erteilen. Die Personalakte ist jede Sammlung von schriftlichen Unterlagen über einen Arbeitnehmer bzw. einen Beamten ohne Rücksicht auf die Form, in der sie geführt wird. Das Führen von Geheimakten ist unzulässig.

Der Inhalt der Personalakte ist in jedem Fall vertraulich zu behandeln. Die Schwerbehindertenvertretung ist verpflichtet, über die ihr bei der Einsichtnahme bekannt gewordenen Inhalte Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, sie wird durch den schwerbehinderten Menschen von dieser Pflicht entbunden.

1.8 Teilnahmerecht an den Sitzungen der Personalvertretung

In § 178 Abs. 4 SGB IX ist das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrates und seiner Ausschüsse geregelt. Für das Teilnahmerecht gibt es keine Einschränkungen. Die Teilnahme ist auch zulässig, wenn keine Themen behandelt werden, die Schwerbehinderte betreffen. Da in den Personalratssitzungen aber immer Themen besprochen werden, die auch Lehrkräfte betreffen, werden im Grunde immer Themen behandelt, die auch

schwerbehinderte Menschen betreffen oder betreffen könnten. Die Schwerbehindertenvertretung hat zwar kein Stimmrecht, kann aber zu allen Fragen das Wort ergreifen. Die Schwerbehindertenvertretung ist von dem bzw. der Vorsitzenden des Personalrates unter Mitteilung der Tagesordnung zu den Sitzungen einzuladen.

Im Verhinderungsfall der Vertrauensperson hat zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Teilnahme an der Sitzung des Personalrates.

Die Schwerbehindertenvertretung hat gegenüber dem Personalrat das Recht, Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung des Personalrates setzen zu lassen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, einen Beschluss des Personalrates auszusetzen. Dies setzt jedoch voraus, dass wichtige Interessen schwerbehinderter Menschen erheblich beeinträchtigt sind. Die Schwerbehindertenvertretung hat hierbei einen Beurteilungsspielraum, der vom Personalrat nur sehr eingeschränkt überprüft werden kann. Die Aussetzung beginnt bereits mit dem Zeitpunkt der Beschlussfassung und beträgt eine Woche. Innerhalb dieser Frist soll eine Verständigung versucht werden. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit erneut zu beschließen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann auch dann einen Beschluss des Personalrates aussetzen lassen, wenn sie in einer Personalratssitzung feststellt, dass der Personalrat auf Antrag der Dienststelle über eine Angelegenheit zu entscheiden hat, die einen schwerbehinderten Menschen oder eine Gruppe schwerbehinderter Menschen betrifft, und zu der die Schwerbehindertenvertretung nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und vor der Entscheidung nicht gehört worden ist (vgl. Punkt 1.6.1 dieses Kapitels).

1.9 Teilnahme an Besprechungen mit dem Leiter der Dienststelle und dem Personalrat

Der Leiter der Dienststelle und der Personalrat müssen gem. § 63 LPVG mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreffen. Nach § 178 Abs. 5 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, auch an diesen Besprechungen teilzunehmen. Unabhängig davon, ob die Dienststelle oder die Personalvertretung zu diesen Sitzungen einlädt, muss der Schwerbehindertenvertretung möglichst schriftlich mitgeteilt werden, wann und wo die Besprechung stattfindet und welche Themen bearbeitet werden sollen.

Bei Verhinderung der Vertrauensperson hat zunächst das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahmerecht und ist entsprechend einzuladen.

1.10 Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses

Gemäß § 178 Abs. 4 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen. Richtlinie zum SGB IX, Ziffer 8.8 konkretisiert die Aufgabe.

NRW hat darüber hinaus in der Richtlinie zum SGB IX Ziffer 8.7 festgelegt, dass die Schwerbehindertenvertretungen auch zu allen Betriebs- oder Dienststellenbegehungen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit einzuladen sind. Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze von Schwerbehinderten sind zu erstellen und fortzuschreiben.

1.11 Jährliche Versammlung der Schwerbehinderten

Mindestens einmal im Jahr hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen durchzuführen. Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, auch mehrere Versammlungen durchzuführen, wenn die Problemlage es erfordert oder wenn ein Viertel der wahlberechtigten Schwerbehinderten eine Schwerbehindertenversammlung fordert (§ 46 (2) LPVG).

Durch den Verweis in § 178 Abs. 6 Satz 2 SGB IX auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Personalvertretungsrechts (siehe §§ 45 bis 49 LPVG) ist sichergestellt, dass solche Versammlungen innerhalb der Dienststelle, während der Arbeitszeit und ohne Minderung der Bezüge durchgeführt werden können.

Die Schwerbehindertenvertretung legt den Zeitpunkt der Versammlung fest. Der Arbeitgeber ist zu den Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Die Vertrauensperson leitet die Versammlung und übt das Hausrecht aus. Die Leitung der Versammlung kann an ein stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ganz oder teilweise abgegeben werden. Die Schwerbehindertenversammlung ist nicht öffentlich. Teilnahmeberechtigt sind:

- Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte und Personen im Anerkennungsverfahren, die den Schutz des Schwerbehindertenrechts unter Vorbehalt in Anspruch nehmen
- Vertreter der Dienststelle
- Vertreter des Personalrates
- Hauptschwerbehindertenvertretung
- Gewerkschafts- und Verbändevertreter
- Vertreter der Integrationsämter, der Arbeitsagenturen und der Sozialversicherungsträger

Will die Schwerbehindertenvertretung zur Versammlung Referenten einladen, die weder zur Dienststelle noch zum teilnahmeberechtigten Kreis gehören, ist das Einverständnis des Arbeitgebers **nicht** erforderlich.

Als Referate haben sich z. B. folgende Themenbereiche bewährt:

- Feststellung der Dienstunfähigkeit/Teildienstfähigkeit (Arztarzt oder Amtsärztin)
- Rehabilitation und Prävention
- Beihilfe
- Probleme der Kranken- und Pflegeversicherung
- Zusatzversorgung
- Versorgungs- und Rentenfragen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsschutz
- Gesunderhaltung in der Schule trotz Behinderung und Alter
- Gefährdungsbeurteilung
- Bericht der Sozialen Ansprechpartner
- Vorstellung der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (auch der psychosozialen)
- Burn-Out erkennen und entgegenwirken
- Mobbing (Schulpsychologie)
- Konfliktlösungen am Arbeitsplatz
- Hilfsangebote des Integrationsamtes (Integrationsamt)
- Altersteilzeit, Teilzeit im Blockmodell u. a. Teilzeit- u. Freistellungsmodelle
- Festsetzung des GdB und seine Bedeutung am Arbeitsplatz
- Widerspruchsverfahren und Verfahren am Sozialgericht
- Dienstrechtsänderungen
- Wirksamkeitsprüfung von Inklusionsvereinbarungen
- Gestaltung und Effektivierung der Teilhabe-/Jahresgespräche
- BEM-Verfahren und Evaluation
- Datenschutz bei z.B. Arbeitsplatzgestaltung behinderter Kollegen
- Bericht des Arbeitgebers zur Situation der schwerbehinderten Beschäftigten
- Struktur und Entwicklung bei den schwerbehinderten Lehrkräften
- COPSOQ: Ergebnisse und mögliche Maßnahmen für schwerbehinderte Kollegen

2 Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt sowohl die kollektiven Interessen der Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten als auch die individuellen Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen. Die Personalvertretung ist Organ einer kollektiven Interessenvertretung aller Beschäftigten einer Dienststelle einschließlich der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten.

Während die Schwerbehindertenvertretung in erster Linie nur für die schwerbehinderten Menschen zuständig ist, ist die Personalvertretung nicht nur für die nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen zuständig. Vielmehr ist die Zuständigkeit der Personalvertretung gegenüber der Schwerbehindertenvertretung in einigen Bereichen umfassender und auch mit stärkeren Mitwirkungsmöglichkeiten ausgestattet.

Das Verhältnis von Schwerbehindertenvertretung und Personalrat darf nicht im Sinne konkurrierender Einrichtungen verstanden werden. Vielmehr besteht die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in einer zusätzlichen Mittlerschaft zwischen der Gruppe der Behinderten und dem Personalrat. Dabei besteht aber kein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Schwerbehindertenvertretung und Personalrat.

3 Schulen mit erweiterter Zuständigkeit der Schulleitungen

In der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums vom 17. April 1994 (BASS 10-32 Nr. 44), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 2013 (Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen – ZustVO Schule NRW); RechtsVO v. 23.08.2018 (ABl. NRW 11/18 S. 34), wird in § 4 die Aufgabenübertragung an Schulleitungen geregelt, welche Aufgaben des Dienstvorgesetzten der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen Schulleitungen ab 1. August 2013 übernehmen. Weitere Aufgaben, die auf Antrag dem Schulleiter oder der Schulleiterin übertragen werden können, sind in § 7 der ZustVO Schule genannt.

Im Bereich der Grundschulen wird in § 3 ZustVO die Zuständigkeit für Abordnungen, Pflichtstundenermäßigung, Mutterschutz oder Elternzeit übertragen.

Den vollständigen Wortlaut der ZustVO finden Sie unter

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=94220190603080729262

Ab dem 1. August 2013 wurden folgende neue Zuständigkeiten auf Schulleiterinnen und Schulleiter (Grundschulen ab 01.08.2015) übertragen, wie in § 4 und 7 der ZustVO geregelt ist:

- Auswahl für die Einstellung in den Schuldienst,
- Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland,
- Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 92 Absatz 3 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
- Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit,
- Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung,
- Entlassung auf eigenen Antrag.

Die Probe- und Lebenszeitverbeamtung sowie der Abschluss befristeter und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, die in der Praxis mit schwierigen Rechtsfragen verbunden sein können, erfolgen weiterhin auf Ebene der Bezirksregierungen. Auf Antrag durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können jedoch auch diese Personalmaßnahmen auf Schulleitungen übertragen werden. Allerdings kann die Schulleitung bei diesen fakultativen Aufgaben die Nichtbewährung in der Probezeit nicht feststellen. Hier muss die Bezirksregierung eingeschaltet werden.

Vergleichbare Regelungen gibt es auch für den Tarifbeschäftigungsbereich. Sie findet man im RdErl. des Ministeriums für Schule und Bildung vom 09.11.2018: **Zuständigkeit für**

Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung (BASS 10–32 Nr. 32).**Zuständigkeit für Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung**

- 1 Grundsätzliche Zuständigkeit
Zuständig für die Bearbeitung von Personalangelegenheiten einschließlich der Personalakten sind die Leitungen
 - 1.1 der Schulämter
für die Lehrkräfte und die sonstigen Beschäftigten im Landesdienst an Schulen der Schulform Grundschule
 - 1.2 der Bezirksregierungen
 - 1.2.1 für die Lehrkräfte und die sonstigen Beschäftigten im Landesdienst an Schulen aller anderen Schulformen
 - 1.2.2 für die Beschäftigten
 - der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL),
 - der Staatlichen Schulen,
 - des Hauses für Lehrerfortbildung Kronenburg,
 - im schulpсихologischen Dienst,
 - in der Schulverwaltungsassistenz.
 - 1.3 der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule für ihre Beschäftigten.
 - 1.4 des Landesprüfungsamtes für Lehrämter an Schulen für seine Beschäftigten
- 2 Vorbehalt
Das Ministerium kann die Zuständigkeit nach Nummer 1 im Einzelfall an sich ziehen.
- 3 Besondere Zuständigkeiten
 - 3.1 Schulleitungen
nehmen im Rahmen der Bearbeitung von Personalangelegenheiten nachstehende Aufgaben wahr. Sie werden dabei von den Personalakten führenden Dienststellen beraten und unterstützt.
 - 3.1.1 Auswahl für die Übernahme in befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse,
 - 3.1.2 Einstellung – sofern die Zuständigkeit hierfür übertragen wurde – für befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (ohne Eingruppierung oder Stufenzuordnung),
 - 3.1.3 Abschluss von Auflösungsverträgen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (§ 33 Abs. 1 Buchst. B TV-L) und Entgegennahme von Kündigungen,
 - 3.1.4 Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit,
 - 3.1.5 Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen innerhalb Deutschlands sowie in die Beneluxstaaten und von Dienstreisen aus Anlass von Schulfahrten,
 - 3.1.6 Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub nach § 28 TV-L (ohne Anerkennung eines dienstlichen oder betrieblichen Interesses nach § 34 Abs. 3 Satz 2 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamtinnen und Beamte geltenden Bestimmungen und auf Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L sowie auf Dienstbefreiung zum Stillen nach § 7 Mutterschutzgesetz,
 - 3.1.7 Erteilung eines Zeugnisse (§ 35 TV-L).
 - 3.2 Leitungen der ZfsL
nehmen die unter 3.1.5 bis 3.1.7 aufgeführten Aufgaben wahr.
 - 3.3 Anwendung beamtenrechtlicher Zuständigkeitsregelungen
Soweit in diesem Runderlass nichts anderes bestimmt ist, finden die Zuständigkeitsregelungen nach der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich in Nordrhein-Westfalen zuständigen Ministeriums vom 23. August 2018 (SGV.NRW.2030), einschließlich der Übertragungsregelungen auf Antrag der Schulen entsprechende Anwendung.
- 4 Verpflichtung, Nachweis
Die Niederschriften über die Verpflichtung nichtbeamteter Personen (§ 1 Verpflichtungsgesetz vom 2. März 1974 – BGBl. I S. 469 i.V.m. der Verpflichtungsgesetzverordnung NRW – SGV-NRW.2031) und nach § 2 des Nachweisgesetzes vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946) werden von den Leitungen der Beschäftigungsbehörden, -einrichtungen und Schulen gefertigt. Sie sind der Personalakten führenden Stelle zuzuleiten.
- 5 Vertretung in Arbeitsstreitigkeiten
Die Befugnis zur gerichtlichen Vertretung des Landes in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

richtet sich nach dem Vertretungserlass NRW (Gemeinsamer Runderlass vom 28. Februar 2018 – SMBl.20020).

3.1 Zusammenarbeit mit den Schulleitungen

Grundsätzlich gilt auch in Schulen, deren Schulleitungen die in § 4 der Zuständigkeitsverordnung genannten Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übernommen haben gemäß Ziffer 3.2 bis 3.5 der Richtlinie zum SGB IX, dass in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Lehrkräfte als einzelne oder als Gruppe betreffen, die Schwerbehindertenvertretung entsprechend zu beteiligen ist. Die Informations- und Beteiligungsrechte bestehen unabhängig von den entsprechenden Regelungen für Lehrerräte bzw. Personalräte.

Bei fehlender Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung, für die die Schulleitungen Dienstvorgesetztenfunktion übernommen haben und die eine schwerbehinderte Lehrkraft betrifft, von der Schulleitung auszusetzen. Die Beteiligung ist gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.

3.2 Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat (LR)

Wenn der Lehrerrat Teilaufgaben des PR übernehmen muss, gelten die allgemeinen Grundsätze und Regelungen des LPVG auch für den Lehrerrat, wie in der Handreichung Lehrerrat auf der Internetseite des MSB

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Personalvertretungsrecht/Handreichung-Lehrerrat.pdf>

ausgeführt wird. So hat der Lehrerrat in diesem Zusammenhang die allgemeinen Aufgaben laut § 64 Abs. 4, 6 und 7 LPVG zu beachten.

Zu den allgemeinen Bestimmungen, die der LR analog des PR einzuhalten hat, gehören u. a. auch § 36 Abs. 1 LPVG, wonach die SBV an allen Sitzungen des PR oder seinen Ausschüssen teilnehmen kann. § 178 (alt § 95) Abs. 4 SGB IX regelt das Verfahren der Teilnahme: „Zur Wahrnehmung dieses Rechtes ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen einzuladen und die Tagesordnung ist ihr mitzuteilen. Dabei ist es unerheblich, welche Themen anstehen und ob diese einzelne oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren.“ Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann/Kayser SGB IX § 178 Rn. 135. „Die in die Beratung eingebrachten Ausführungen der Schwerbehindertenvertretung müssen Berücksichtigung finden, ohne dass allerdings eine Bindung an die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung besteht.“ Rn 151 zu § 95, Ernst, Adlhoch, Seel, a. a. O. „Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung hat beratenden Charakter. Sie kann sich zu allen Punkten der Tagesordnung äußern. Ihre Mitwirkung ist also nicht begrenzt auf Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Beschäftigten mittelbar oder unmittelbar betreffen. Sie kann auch selbst eigene Tagesordnungspunkte einbringen. Um das Beteiligungsrecht wahrzunehmen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über den Sitzungstermin und die Sitzungsinhalte zu unterrichten. Ebenso ist ihr das Protokoll der Sitzung auszuhändigen.“ Ernst/Baur/Jäger-Kuhlmann/Kayser SGB IX § 178 Rn. 170.

Das Teilnahmerecht der SBV bezieht sich darüber hinaus auch auf die gemeinschaftlichen Besprechungen, vgl. Handreichungen LR Seite 14 und § 63 LPVG. Präzisiert wird dieses Recht in § 178 Abs. 5 SGB IX. „Abs. 5 schreibt vor, dass die Schwerbehindertenvertretung zu den Besprechungen gem. §§ 74 Abs. 1 BetrVG bzw. 66 Abs. 1 BPVerfG sowie den sonstigen Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes hinzuzuziehen ist. [...] Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst auch solche Besprechungen, die über die regelmäßig stattfindenden Gespräche hinausgehen und aus einem bestimmten aktuellen Anlass geführt werden.“ Rn 81 zu § 178, Ernst, Adlhoch, Seel, a. a. O.

Neben diesen mit den Dienstvorgesetzteigenschaften zusammenhängenden Rechten gibt es im Rahmen der durch das Schulgesetz übertragenen Mitwirkungsaufgaben des LR, z. B. gem. § 59

Abs. 6 in Verbindung mit § 69 Abs. 2 SchulG Überschneidungen mit dem SGB IX und dem LPVG. So hat der LR bei der Auswahl der Teilnehmer für eine Fortbildung den § 64 Abs. 7 LPVG zu beachten und hat hierbei die Stellungnahme der SBV einzubeziehen.

Die Schwerbehindertenvertretung bei der Schulaufsichtsbehörde (Schulamt bzw. Bezirksregierung) bleibt auch nach Übertragung der Dienstvorgesetztaufgaben auf die Schulleiterin/den Schulleiter Ansprechpartner für Schulleitung und Lehrerrat. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule kann nicht gewählt werden.

Aus der Tätigkeit der Lehrerräte in den Angelegenheiten in denen die Schulleitung erweiterte Dienstvorgesetzeneigenschaften übernommen hat, ergeben sich bei der Zusammenarbeit mit der SBV folgende Anforderungen:

- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter
- Einladung der SBV zu allen Sitzungen und Mitteilung der Tagesordnung
- Zulassung von Beiträgen und Anträgen zu Tagesordnungspunkten der SBV auf allen Sitzungen
- Zulassen der Aussetzung eines Beschlusses durch die SBV
- Berücksichtigung der Stellungnahme der SBV bei entsprechenden Beschlussfassungen
- Aushändigung des Protokolls der Sitzung
- Teilnahmerecht der SBV an den gemeinschaftlichen Besprechungen und weiteren Besprechungen aus aktuellem Anlass

4 Zusammenarbeit innerhalb der Behörden

Die Schwerbehindertenvertretung arbeitet mit den Inklusionsbeauftragten zusammen. Die Inklusionsbeauftragten haben gemäß der Richtlinie SGB IX Ziff. 3.1 darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

Nach Ziff. 3.2 der Richtlinie zum SGB IX ist eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung, den Gleichstellungsbeauftragte und der Dienststelle „zu gewährleisten“. Es besteht ein „Anspruch auf regelmäßige Treffen“ mit der Dienststellenleitung bzw. dem Inklusionsbeauftragten (Richtlinie zum SGB IX Ziffer 3.2).

5 „Rechtsmittel“ der Schwerbehindertenvertretung

Die Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung, rechtlich gegen eine Entscheidung der Dienststelle vorzugehen, sind begrenzt. Wenn im Vorfeld keine Verständigung z. B. durch das Einschalten des Integrationsamtes oder der Fachdienste möglich war, kann die Schwerbehindertenvertretung noch das Beschluss- oder das Ordnungswidrigkeitsverfahren betreiben.

Unbenommen hiervon bleiben die Rechtsmittel des betroffenen schwerbehinderten Menschen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Ausschöpfung ihrer „Rechtsmittel“ nicht auf den Dienstweg angewiesen.

5.1 Das Sachklärungs- oder Beschlussverfahren

Streitigkeiten hinsichtlich der Rechte der Schwerbehindertenvertretung aus den §§ 177, 178 und 179 SGB IX zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung, die nicht im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit beigelegt werden können, dürfen im Beschlussverfahren geltend gemacht werden.

5.1.1 Zuständige Gerichte

Nach § 2a I Nr. 3 a ArbGG ist das Arbeitsgericht (ArbG) zuständig in Angelegenheiten aus:

- § 177 SGB IX (Wahl und Amtszeit)
- § 178 SGB IX (Aufgaben)
- § 179 SGB IX s. u.

Der Gesetzgeber hat also festgelegt, dass Rechtsstreitigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen, egal ob aus dem privaten Bereich oder öffentlichen Dienstrecht, immer in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen. Bisher gab es wenige Verfahren. Bis zum Bundesarbeitsgericht kam nur ein Verfahren im Zusammenhang mit der Wahlanfechtung (§ 177 SGB IX). In diesem Verfahren war die Fragestellung zu klären, ob Gewerkschaften die Wahl der SBV anfechten können.

Streitigkeiten der Schwerbehindertenvertretungen aus § 178 SGB IX (Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung) fallen ebenfalls alle in den Zuständigkeitsbereich des ArbGG und gehen ins Beschlussverfahren.

Streitig bleibt, ob auch Rechtsstreitigkeiten aus der Rechtsstellung der Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (§ 179 SGB IX) dazu gehören. Die Überschrift des § 179 SGB IX lautet: „Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen“. Im Text des Paragraphen wird aber mehr geregelt, z. B. die Freistellung. Sie hat nichts mit den persönlichen Rechten zu tun, sondern mit der Funktion. Ebenso werden finanzielle Aspekte geregelt, z. B. im Zusammenhang mit Schulungen. Auch hier ist eindeutig der Bezug zur Funktion, nicht zum persönlichen Recht.

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 30.03.2010, 7 AZB 32/09 entschieden, dass Rechtsstreitigkeiten über die in § 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX bestehende Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten der Schwerbehindertenvertretung zu tragen, im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden sind. Dies gilt auch dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes, in der Personalvertretungsrecht gilt, errichtet ist.

Gerichte haben in der Vergangenheit nicht einheitlich entschieden, z. B. in der Frage des angemessenen Büroraumes. Hier geht es um die Ausstattung zur Amtsführung. Das OVG Münster vertrat die Auffassung (06.08.02 – 1L E 141/02.PVL), dass diese Fragestellung dem VG zugeordnet sei. Das LAG Nürnberg weist die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit zu. Diese Entscheidung (LAG Nürnberg, 22.10.07 – 6 Ta 155/07) ist rechtskräftig und von der Argumentation her zwingend. Die wichtigsten Argumente lauten:

- Der Gesetzgeber hat fast alle organschaftlichen Fragen durch § 2a (1) 3 a ArbGG den Gerichten für Arbeitssachen übertragen.
- Deshalb sind die wenigen organschaftlichen Streitpunkte, die in § 179 geregelt sind, ebenso wie die aus den §§ 177 f. zu behandeln.
- Der Grundsatz der Sachnähe spricht dafür.
- Der Gesetzgeber hat von „Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen“ gesprochen.
- Die Rechtsstellung ist mit der von Betriebsratsmitgliedern vergleichbar.

5.1.2 Antragsbefugnis und Rechtsgutachten

Im Verfahren vor dem ArbG besteht für die Schwerbehindertenvertretung keine Anwaltpflicht. Allerdings ist die anwaltliche Vertretung sinnvoll und die Regel. Die Schwerbehindertenvertretung stellt gem. § 179 Abs. 8 SGB IX einen Antrag auf Kostenübernahme an die Dienststelle.

Wenn die Dienststelle die Kostenübernahme verweigert, kann sich die Schwerbehindertenvertretung in ihrer Funktion einen Fachanwalt für Arbeitsrecht suchen. In diesem Fall trägt der Anwalt das Honorarrisiko. Er wird sich an die Dienststelle wenden und wird von ihr sein Honorar direkt einfordern.

Kosten für ein Rechtsgutachten im Vorfeld eines Rechtsstreites sind von der Dienststelle nur zu übernehmen, wenn ein konkretes Problem ansteht. Wenn ein Rechtsgutachten eine abstrakte Frage klären soll, ist die Zustimmung zur Kostenübernahme einzuholen. Schwerbehindertenvertretungen sind verpflichtet, zur Klärung zweifelhafter Rechtsfragen vor der Beauftragung eines Rechtsanwaltes zunächst alle sonstigen kostenlosen Möglichkeiten zu nutzen, z. B. Integrationsamt, Gewerkschaften oder Verbände. Die Beiziehung eines Rechtsanwaltes ist zu begründen. Inhalt, Fragestellung, Umfang und alle erforderlichen Details des Auftrages sind zu benennen. Die Information der Dienststelle zur Sache muss abgeschlossen sein. Alle von der Dienststelle angebotenen Informationsmöglichkeiten

müssen ausgeschöpft und weitere Informationen erforderlich sein (vgl. Roland Neubert u. a., LPVG Kommentar, 11. Auflage 2012, Anmerkungen 2.1 zu § 31, Seite 135 f.). Die Schwerbehindertenvertretung muss die Dienststelle über den Gutachterauftrag und die erwarteten Kosten vor der Beauftragung informieren (vgl. s. o. Neubert u. a., Anmerkungen 1.1.2 zu § 40).

Verweigert die Dienststelle die Zustimmung zur Kostenübernahme, kann die Schwerbehindertenvertretung dies im Rahmen eines Beschlussverfahrens durch das ArbG prüfen lassen. Das ArbG prüft dann ausschließlich, ob das Gutachten an sich erforderlich ist, nicht aber dessen Inhalt.

Die Antragsbefugnis im Beschlussverfahren setzt voraus, dass der Antragsteller eine personalvertretungsrechtliche Position innehat, deren Inhalt und Umfang er gerichtlich klären lassen und deren Beeinträchtigung er ebenso gerichtlich abwehren kann. Mit Rücksicht auf die Besonderheiten des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens, das weniger der Durchsetzung subjektiven Rechts als vielmehr der Erhaltung des Friedens in der Dienststelle dient und daher objektiven Charakter hat, ist das Rechtsschutzbedürfnis der Schwerbehindertenvertretung anders (großzügiger) zu beurteilen, als dies im Zivil- oder Verwaltungsprozess der Fall ist. Das Rechtsschutzbedürfnis ist in personalvertretungsrechtlichen Belangen auch dann zu bejahen, wenn der konkrete Anlass, aus dem sich der rechtliche Streit entwickelt hat, nicht mehr besteht, die Streitfrage aber gleichwohl der Klärung bedarf, weil sie sich wieder stellen kann. Zur Entscheidung abstrakter Rechtsfragen und damit zur Erstellung von Rechtsgutachten ohne konkreten Anlass sind die Gerichte im Beschlussverfahren nicht berufen.

5.1.3 Ablauf des Beschlussverfahrens

Zuständig für das Beschlussverfahren ist das ArbG am Sitz der Dienststelle. Dort muss die SBV (sinnvoll ist die Unterstützung durch einen Anwalt) das Beschlussverfahren beantragen. Daraus ergeben sich folgende Verfahrensschritte:

1. Antrag beim ArbG durch die SBV am Ort der Dienststelle.
2. Ein Gütetermin findet ca. 6-8 Wochen nach Eingang des Antrages statt. Der verhandelnde Richter wird in der Regel einen Vergleichsvorschlag unterbreiten. Meist werden in der Sache Aussagen getroffen, die eine Tendenz für das Verfahren erkennen lassen. Durch den Gütetermin werden bereits bis zu 80 % der Fälle erledigt.
3. Scheitert die Güteverhandlung, wird etwa 2-3 Monate später ein Kammertermin anberaumt. Innerhalb von 4-6 Wochen können die Parteien Argumente vorbringen. In der Kammersitzung wird noch einmal gütlich gesprochen. Ist kein Vergleich zu erzielen, wird mit einem Beschluss entschieden. Im Beschlussverfahren entstehen keine Gerichtskosten. Hier werden Einrichtungen (SBV) vertreten, die über keine eigenen Finanzmittel verfügen. Die instanzliche Gerichtsbarkeit wird vom Gesetzgeber bis zum BAG zur Verfügung gestellt, entstehende Anwaltskosten muss die Dienststelle tragen. Dabei ist es unerheblich, ob eine gütliche Einigung oder ein Beschluss entsteht.
4. Verliert die SVB in der ersten Instanz, kann sie Beschwerde einlegen. Das Verfahren wird dann in der Fachkammer des LAG wieder aufgenommen. Die Beschwerde kann nur ein Anwalt einlegen, da hier eine fachliche Auseinandersetzung stattfindet. Die Frist zur Beschwerdebegründung beträgt 1 Monat.
5. Der Termin vor dem LAG hat einen Vorlauf von ca. 2-3 Monaten.
6. Beim LAG gibt es keinen gesonderten Gütetermin mehr. Die Kammer (1 Vorsitzender, 2 Beisitzer) strebt in der Verhandlung eine gütliche Einigung der Parteien an. Kommt eine gütliche Einigung nicht zustande, entscheidet das LAG im ersten Termin.
7. (Das Bundesarbeitsgericht kann nur bei Rechtsfragen von übergeordneter Bedeutung angerufen werden.) Nach 12-15 Monaten ist das Beschlussverfahren in der Regel rechtskräftig abgeschlossen.

Hat die Schwerbehindertenvertretung eine Rechtsposition, die von der der Dienststelle abweicht und deren Umfang und Inhalt sie gerichtlich klären lassen will, so muss sie das dem Dezernat 47 bzw. der Abteilungsleitung oder der/dem Beauftragten des Arbeitgebers unter Benennung des Sachverhaltes gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX mitteilen und formlos um eine Prozesskostenzusage bitten. Die Schwerbehindertenvertretung kann allerdings kein Sachklärungsverfahren anstreben, weil Rechte, die

sich aus dem Amt der Lehrkraft ergeben, offensichtlich verletzt wurden. Hier muss die betroffene Lehrkraft selbst aktiv werden.

Ein Antrag auf Prozesskostenzusage ist formlos zu stellen. Er sollte den Sachverhalt kurz beschreiben und darauf eingehen, wo die Dienststelle Rechte oder Pflichten aus dem SGB IX oder von Regelungen, die zu Gunsten von Schwerbehinderten getroffen worden sind, anders beurteilt als die Schwerbehindertenvertretung. Vor der Einleitung eines Beschlussverfahrens ist eine rechtskundige Beratung sinnvoll, z. B. durch Fachleute bei den Verbänden oder Gewerkschaften.

Ein Beispiel für einen Antrag auf Prozesskostenzusage ist im Folgenden abgedruckt:

Prozesskostenzusage

Sehr geehrte Herr/Frau Abteilungsleiter/in ...,

gemäß § 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen eingehalten werden.

Die Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Lehrkraft 123 an der Schule XYZ hat in den letzten Monaten erheblich abgenommen, was durch Schulbesuch meinerseits, Gesprächsprotokolle, Gespräche durch die Schulleitung und die Dienststelle belegt ist. Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX hat der Arbeitgeber bei personen- oder verhaltensbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle möglichen Hilfen zu erörtern.

Die Dienststelle hat sich bisher geweigert, die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten. Die Schwerbehindertenvertretung fühlt sich in ihren Mitwirkungsrechten in diesem Fall durch die Dienststelle erheblich eingeschränkt. Deshalb beabsichtige ich, rechtlich im Rahmen eines Beschlussverfahrens überprüfen zu lassen, ob und wie im Falle der Lehrkraft 123 die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen hat.

Ich bitte Sie mir gemäß § 179 Abs. 9 SGB IX eine Deckungszusage für die Einleitung eines Beschlussverfahrens durch die Rechtsanwaltskanzlei ABC zu erteilen.

5.2 Ordnungswidrigkeitsverfahren

Das Ordnungswidrigkeitsverfahren nach § 238 SGB IX setzt voraus, dass einer der in Absatz 1 Nr. 1 bis 8 aufgeführten Tatbestände zutrifft.

SGB IX

§ 238 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 154 Abs. 1 Satz 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 162 Nr. 1, oder § 154 Abs. 1 Satz 3 schwerbehinderte Menschen nicht beschäftigt,
 2. entgegen § 163 Abs. 1 ein Verzeichnis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt oder nicht rechtzeitig vorlegt,
 3. entgegen § 163 Abs. 2 Satz 1 oder Abs. 4 eine Anzeige nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstattet,
 4. entgegen § 163 Abs. 5 eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
 5. entgegen § 163 Abs. 7 Einblick in den Betrieb oder die Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig gibt,
 6. entgegen § 163 Abs. 8 eine dort bezeichnete Person nicht oder nicht rechtzeitig benennt,
 7. entgegen § 164 Abs. 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 Abs. 2 Satz 1 erster Halbsatz die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig anhört.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden.
- (3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Bundesagentur für Arbeit.

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 als auch fahrlässig verwirklicht werden.

Die Begriffe Vorsatz und Fahrlässigkeit entsprechen denen des Strafrechts (vgl. Göhler, 11. Aufl. § 10 OwiG Rz 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.

Die Vorschrift des § 238 SGB IX enthält einen abschließenden Katalog. Der Gesetzgeber 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 gem. § 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX zu erfolgen hat, als Ordnungswidrigkeit aufgenommen.

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

In § 238 Abs. 3 SGB IX wird geregelt, dass die Bundesagentur für Arbeit für die Ahndung der Ordnungswidrigkeit zuständig ist, in deren 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 i. d. R. der Beauftragte des Arbeitgebers. Vorab ist zu klären, ob das angestrebte Ziel einer rechtlichen Klärung in jedem Fall erreicht wird oder ob dieses Verfahren zu personenbezogen ist.

5.3 Stufenverfahren

Im Rahmen der verschiedenen Ebenen der Schwerbehindertenvertretungen ist das Stufenverfahren, wie es die Personalvertretung nach § 66 Abs. 5 LPVG kennt, nicht vorgesehen.

Deshalb ist hier eine enge Zusammenarbeit mit der Personalvertretung sinnvoll, so dass die Personalvertretung in Personalentscheidungen, die einen Schwerbehinderten betreffen und nicht die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung finden, sich der Meinung der Schwerbehindertenvertretung anschließt und wegen der fehlenden Einigung mit der Dienststelle die Stufenvertretung anruft.

Auch wenn die Stufenvertretung der Schwerbehindertenvertretung nicht im Sinne des § 66 LPVG normiert ist, ist es wichtig, dass die Stufenvertretungen der Schwerbehindertenvertretung, z. B. die Hauptschwerbehindertenvertretung, über entsprechende Probleme mit der Dienststelle auf Bezirksebene informiert wird. Häufig konnte in der Vergangenheit durch das Einschalten der Hauptschwerbehindertenvertretung ein Problem zu Gunsten des betroffenen Schwerbehinderten gelöst werden.

5.4 Anrufen des Integrationsamtes

Auch wenn das Integrationsamt keine Institution ist, die bei Rechtsstreitigkeiten entscheiden kann, kann ein Anrufen in strittigen Fällen zu einer Klärung des Streites beitragen, ohne dass die Gerichte bemüht werden müssen. Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 das Recht, sich an die Integrationsämter zu wenden.

Äußert sich die Rechtsabteilung des Integrationsamtes zu einem vorgetragenen Problem, tut sie das mit ihrer gesamten Fachkompetenz. Diese Fachkompetenz wird auch in der Regel von der Dienststelle anerkannt. Wenn nicht, hat die Schwerbehindertenvertretung, falls die Stellungnahme des Integrationsamtes in ihrem Sinne ausgefallen ist, einen Grund mehr, in das Sachklärungs- und ggf. in das Ordnungswidrigkeitsverfahren einzusteigen.

5.5 Einschaltung von Fachdiensten und Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf

Bei Konflikten zwischen Dienststelle bzw. Schulleitung und Schwerbehinderten kann es hilfreich sein, die Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf bzw. einen der Fachdienste der Integrationsämter oder den Integrationsfachdienst einzuschalten. Die Anschriften der Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf bzw. der Fachdienste findet man in den Programmen bzw. Websites des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe www.lwl.org und des Landschaftsverbandes Rheinland www.lvr.de.

Bei Gesundheitsgefährdungen im weitesten Sinne kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst (BAD) angerufen werden. Der BAD ist vom Dienstherrn u.a. diesbezüglich beauftragt, versichert aber bei individueller Beratung von Lehrern regelmäßig Verschwiegenheit gegenüber dem Dienstherrn bzgl. personenbezogener Daten.

6 Anlage: Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung

Die folgende Aufstellung gibt lediglich einen groben Überblick über das Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung. Diese Aufstellung stellt keine abschließende Aufzählung dar. Je nach Schulform oder Schulträger bzw. anderen Gegebenheiten und Schwerpunktsetzung der jeweiligen Schwerbehindertenvertretung können Aufgaben hinzukommen.

- Hilfestellung im Antrags- und Widerspruchsverfahren zur Anerkennung einer Schwerbehinderung, Begleitung zum Sozialgericht im Klageverfahren (nicht als Rechtsbeistand)
- Beratung bei Gleichstellungsanträgen, Stellungnahmen zum Antrag auf Gleichstellung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit
- Beratungsgespräche telefonisch, in Sprechstunden bei der Bezirksregierung oder am Arbeitsplatz Schule zu allen Angelegenheiten, die mit der Schwerbehinderung zu tun haben
- Beratung und Teilnahme bei Beurteilungen und Bewährungsfeststellungs- sowie Beförderungsverfahren
- Betreuung von Personen mit einem Grad der Behinderung unterhalb der Schwerbehinderung
- Anlassbezogene Zusammenarbeit mit Schulaufsicht und Schulleitungen bei beteiligungspflichtigen Angelegenheiten und auf Wunsch der schwerbehinderten Lehrkräfte
- Begleitung zu amtsärztlichen Untersuchungen (kein Anspruch auf Teilnahme an der Untersuchung), z. B. anlässlich der Verbeamtung, Absicherung einer Wiedereingliederung, Prüfung der Dienstfähigkeit oder einer eventuellen Teildienstfähigkeit
- Stellungnahme zu einer beabsichtigten Reaktivierung zeitweise (teil-)dienstunfähiger Schwerbehinderter oder gleichgestellter Lehrer.
- Beratung im Vorfeld zu Präventionsgesprächen im Rahmen des Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX (BEM) und Teilnahme an Gesprächen in der Schule und bei der Bezirksregierung
- Betreuung und Beratung von Lehramtsanwärtern und -anwärterinnen in der schulpraktischen Ausbildung und dem bedarfsdeckenden Unterricht (BdU)
- Teilnahme am gesamten Prüfungsverfahren zum Zweiten Staatsexamens der Lehramtsanwärter und -anwärterinnen
- Teilnahme an Beurteilungsverfahren: in Bewährungsfeststellungs- sowie Beförderungsverfahren
- Begleitung und Beratung der schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber beim Einstellungsverfahren: Ausschreibungsverfahren sowie zentrales Listenverfahren
- Beratung und Unterstützung bei medizinischer und beruflicher Rehabilitation und Zusammenarbeit mit den entsprechenden Trägern der Maßnahmen: Integrationsfachdiensten, Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf, Rehaberatern und Servicestellen bei Verfahren zur Arbeitsplatzsicherung, -ausstattung und -gestaltung (bauliche Veränderungen, Hilfsmittel, Versetzungen, Abordnungen)
- Beteiligung bei Kündigungs- und Zurruesetzungsverfahren
- Teilnahme an den Personalratssitzungen der jeweiligen Schulform
- Teilnahme an den Lehrerratssitzungen der jeweiligen Schulform
- Teilnahme an den gemeinschaftlichen Besprechungen mit Dienststelle sowie Schulleitung
- Teilnahme an Sitzungen des Arbeits-Sicherheits-Ausschusses zur Beratung von Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Lehrkräfte bei der Bezirksregierung
- Konzeptionelle Arbeit in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen aller Schulformen in Zusammenarbeit mit Vertretern der Bezirksregierung und den Personalräten z. B. zur Erstellung von Dienstvereinbarungen (Dienstvereinbarung Sucht, Rahmenrichtlinie Konfliktlösung am Arbeitsplatz, Integrationsvereinbarung)
- Organisation und Durchführung einer jährlichen Versammlung der schwerbehinderten Lehrkräfte.
- Die SBV hat entsprechend Richtlinie zum auf eine Übererfüllung der Mindestquote von Schwerbehinderten im öffentlichen Dienst hinzuwirken.
- Die SBV wirkt wie der Integrationsfachdienst mit, wenn der Arbeitgeber infolge der verminderten Arbeitsleistung des Schwerbehinderten einen Zuschuss zur Beschäftigungssicherung stellt. Dem Schwerbehinderten ist ausreichend Zeit Einarbeiten in neue Aufgaben einzuräumen.
- Die SBV ist bei Umbaumaßnahmen oder Neubauten so rechtzeitig zu hören, dass ihre Vorschläge in die Gesamtplanung eingehen können (RL zum SGB IX Ziffer 9.1). Dies bezieht sich auch auf Barrierefreie Informationstechnik (RL zum SGB IX Ziffer 9.3)
- Mitwirkung bei Einzelregelungen zum Ausgleich der Behinderung nach Richtlinie des Landes NRW zum SGB IX Ziffer 10

- Die Schwerbehindertenvertretung soll sich durch Fortbildungen und fachlichen Austausch mit anderen -vertretungen in Arbeitsgemeinschaften ihren Aufgaben entsprechend auf dem aktuellen Stand halten und fortbilden.
- Mitarbeit bei der „Arbeitsgemeinschaft Handreichungen“.