



Fachbereich WD 6

Schwerbehindertenvertretung

Rechtliche Ausgestaltung der Schwerbehindertenvertretung und
Stellung im Vergleich zum Betriebsrat

Schwerbehindertenvertretung

Rechtliche Ausgestaltung der Schwerbehindertenvertretung und
Stellung im Vergleich zum Betriebsrat

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 067/25
Abschluss der Arbeit: 11.02.2026 (zugleich letzter Abruf der Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Wahl der Schwerbehindertenvertretung	4
3.	Rechtliche Stellung der Schwerbehindertenvertretung	5
3.1.	Persönliche Rechte der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen	5
3.1.1.	Unentgeltliches Ehrenamt und Weisungsfreiheit	5
3.1.2.	Behinderungs-, Benachteiligungs-, Bevorzugungsverbot	6
3.1.3.	Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz	7
3.1.4.	Anspruch auf Freistellung	8
3.1.5.	Ausgleich durch Arbeits- und Dienstbefreiung	9
3.1.6.	Kosten der Schwerbehindertenvertretung	10
3.2.	Verschwiegenheitspflicht	10
4.	Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung	11
4.1.	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung im Überblick	11
4.2.	Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber	12
4.2.1.	Unterrichtung und Anhörung	12
4.2.2.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Kündigungen	14
4.2.3.	Freie Arbeitsplätze und Bewerbungen	16
4.2.4.	Inklusionsvereinbarung	16
4.2.5.	Versammlungsrecht	18
4.2.6.	Präventionsverfahren	18
4.2.7.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	19
4.2.8.	Weitere Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber	20
4.3.	Rechte im Verhältnis zum Betriebs- oder Personalrat	20
4.4.	Rechte im Verhältnis zum Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers	22
5.	Zusammenarbeit und Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung	22
6.	Praktische Herausforderungen	22

1. Einleitung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die Interessenvertretung, die speziell zur Förderung der Belange von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen geschaffen wurde. Ihre Kernaufgabe ist die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Dienststelle oder den Betrieb und die Vertretung, Beratung und Unterstützung der Interessen der Menschen mit Behinderung. Die Aufgaben der SBV sind im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)¹ geregelt. Weitere Vorschriften für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem Personalrat, der – soweit einschlägig – mitbehandelt wurde, enthalten das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)², das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)³ und die Personalvertretungsgesetze der Länder.

2. Wahl der Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden nach § 177 Abs. 1 SGB IX eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt. Bei Unterschreiten des Schwellenwertes während der Amtszeit der SBV erlischt das Amt nicht vorzeitig, sodass eine Vertretung von schwerbehinderten Menschen im Betrieb für die Amtszeit gesichert ist.⁴ Wahlberechtigt sind gemäß § 177 Abs. 2 SGB IX alle in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen. Nach § 177 Abs. 3 SGB IX sind wählbar alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb oder der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. Diese müssen selbst nicht schwerbehindert sein. Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat nicht angehören kann (§ 177 Abs. 3 Satz 2 SGB IX). Die regelmäßigen Wahlen finden gemäß § 177 Abs. 5 SGB IX alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Ausnahmen sind in § 177 Abs. 5 und Abs. 6 Satz 2 SGB IX geregelt. Die Wahl der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds erfolgt in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (§ 177 Abs. 6 SGB IX). Die Amtszeit der SBV beträgt vier Jahre (§ 177 Abs. 7 Satz 1 SGB IX). Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen SBV noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Bei vorzeitigen Ausscheiden der Vertrauensperson aus dem Amt, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach (§ 177 Abs. 7 Satz 4 SGB IX).

1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 412) geändert worden ist, abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/BJNR323410016.html.

2 Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 248) geändert worden ist, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html>.

3 Bundespersonalvertretungsgesetz vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 28. Oktober 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 259) geändert worden ist, abrufbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/BJNR161410021.html.

4 BAG 19.10.2022, NZA 2023, 379.

Die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter bilden zusammen die SBV, deren gesetzliche Aufgabe es ist, die Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten zu vertreten. Ist die Vertrauensperson durch Abwesenheit, durch die Wahrnehmung anderer Aufgaben oder aufgrund von Befangenheit verhindert, vertritt die Stellvertretung sie in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre, und hat währenddessen dieselben Aufgaben und Rechte. Seit den gesetzlichen Änderungen durch das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) kann die Vertrauensperson gestaffelt nach Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen mehrere Stellvertreter heranziehen (§ 178 Abs. 1 SGB IX).

Nach § 180 SGB IX sind darüber hinaus folgende Stufenvertretungen vorgesehen:

- die Konzernschwerbehindertenvertretung für mehrere Unternehmen eines Konzerns,
- die Gesamtschwerbehindertenvertretung für mehrere Betriebe eines Unternehmens oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen,
- die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei Mittelbehörden mit mehreren nachgeordneten Dienststellen,
- die Hauptschwerbehindertenvertretung bei den obersten Dienstbehörden.

3. Rechtliche Stellung der Schwerbehindertenvertretung

3.1. Persönliche Rechte der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen sind in § 179 SGB IX geregelt.

3.1.1. Unentgeltliches Ehrenamt und Weisungsfreiheit

Das Amt der SBV ist ein Ehrenamt und wird unentgeltlich ausgeübt (§ 179 Abs. 1 SGB IX), ebenso wie die Ämter von Betriebsrat (§ 37 Abs. 1 BetrVG) und Personalrat (§ 50 BPersVG). Aus der Ehrenamtlichkeit wird gefolgert, dass die Vertrauensperson ihr Amt weisungsunabhängig ausführt,⁵ wobei die SBV ihre Aufgaben frei von Weisungen der schwerbehinderten Menschen, des Arbeitgebers, des Arbeitsamtes und des Integrationsamts nach eigenem bestem Wissen und Gewissen zu gestalten hat. Auch Betriebs- oder Personalrat oder andere Interessenvertretungen können ihr keine Weisungen erteilen, sondern lediglich Anregungen geben, denen die SBV folgen kann, aber nicht folgen muss.⁶ Für die Wahrnehmung des Amtes darf die Vertrauensperson Entgelt weder fordern noch empfangen, und ihr dürfen auch keine besonderen Zuwendungen gewährt werden. Es besteht auch kein Anspruch auf eine Leistungsprämie für die Tätigkeit als Vertrauensperson.⁷ Jedoch hat die Vertrauensperson Anspruch auf Aufwendungsersatz für die durch

5 BeckOK SozR/Brose, 78. Edition, 1.9.2025, SGB IX § 179 Rn. 3.

6 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 4.

7 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 3.

ihre Tätigkeit entstandenen Kosten (§ 179 Abs. 8 SGB IX), wozu auch Reisekosten gehören. Diese dürfen nur in Höhe, der im Betrieb allgemein üblichen Sätze erstattet werden.⁸

3.1.2. Behinderungs-, Benachteiligungs-, Bevorzugungsverbot

Die SBV darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Gleiches gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 179 Abs. 2 SGB IX). Die Benachteiligungs- und Begünstigungsverbote, die sich ausdrücklich auch auf die berufliche Entwicklung beziehen, entsprechen inhaltlich den § 78 BetrVG und § 10 BPersVG.

Der Begriff der Benachteiligung ist dabei weit zu fassen und umfasst jede Erschwerung, Störung oder Verhinderung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung, unabhängig davon, ob ein Verschulden vorliegt oder nicht.⁹ Eine Benachteiligung wird in jeder Zurücksetzung oder Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten gesehen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes steht und nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.¹⁰ Eine Begünstigung ist eine Besserstellung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten, die auf der Ausübung des Amtes beruht und die nicht sachlich gerechtfertigt werden kann. Das BAG wendet für das Benachteiligungsverbot dieselben Grundsätze an, die es für das Benachteiligungsverbot von Betriebsratsmitgliedern zu § 78 Satz 2 BetrVG entwickelt hat.¹¹

Die SBV soll wegen ihres Amtes auch nicht in ihrer Weiterentwicklung und Beförderung zurückstehen müssen oder bevorzugt werden. Das bedeutet grundsätzlich eine Teilnahme an der beruflichen Weiterentwicklung, wie sie ohne Ausübung des Amtes als Vertrauensperson verlaufen wäre.¹² Bei Freistellung einer Vertrauensperson über einen längeren Zeitraum sind im Bereich der dienstlichen Beurteilungen fiktive Fortschreibungen zu erstellen, um eine Benachteiligung zu verhindern. Diese können jedoch nie mehr als eine Prognose unter Bezugnahme auf eine Vergleichsgruppe nicht freigestellter Beschäftigter sein.¹³

Verstößt eine Weisung des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 179 Abs. 2 SGB IX, ist diese nach § 134 BGB unwirksam. Beim Verstoß des Arbeitgebers gegen das Behinderungsverbot des § 179 Abs. 2 SGB IX steht der SBV ein Unterlassungsanspruch zu.¹⁴ Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots kann einen Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 179 Abs. 2 SGB IX zur Folge haben. Die Benachteiligung oder Begünstigung

8 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 2; BAG 17. 9. 1974, AP Nr. 6 zu § 40 BetrVG 1972, BAG 27.7.2011 – 7 AZR 412/10.

9 BAG 12.11.1997, NZA 1998, 559.

10 BAG 27.7. 2011 – 7 AZR 412/10, NZA 2012, 169, BAG 7.11.2007 – 7 AZR 820/06, NZA 2008, 597.

11 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition, 1.12.2025, SGB IX § 179 Rn. 3a ff, BAG NJW 2025, 2502 (2503).

12 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 5.

13 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition, 1.12.2025, SGB IX § 179 Rn. 3b.

14 BAG 7.4.2004 – 7 ABR 35/03, NZA 2004, 1103; HessLAG 10.4.2014 – 9 TaBV 106/13.

der Vertrauensperson ist – im Gegensatz zur Benachteiligung oder Begünstigung des Betriebsrats nach § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG – nicht strafbewehrt.¹⁵

3.1.3. Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz

Die Vertrauensperson hat die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats oder des Personalrats (§ 179 Abs. 3 SGB IX). Damit wird ausdrücklich klargestellt, dass § 103 BetrVG und § 55 BPersVG in Verbindung mit §§ 15, 16 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)¹⁶ hier unmittelbar auf die Vertrauensperson anzuwenden sind.¹⁷ Der Kündigungsschutz wirkt nach § 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG ein Jahr über die Amtszeit hinaus fort.

Der Kündigungsschutz der Vertrauensperson umfasst sowohl die Beendigungs- als auch die Änderungskündigung (§ 2 KSchG) und gilt bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats unzulässig, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung ist nach § 134 BGB nichtig. Eine ordentliche Kündigung der Vertrauensperson ist demnach im Regelfall unzulässig, eine außerordentliche Kündigung ist nach § 179 Abs. 3 SGB IX in Verbindung mit § 15 KSchG nur aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB zulässig.

Der wichtige Grund muss der Sphäre des Arbeitsverhältnisses entstammen, nicht jedoch den gesetzlichen Bestimmungen über die Amtspflichten der SBV. Im Fall der groben Amtspflichtverletzung kommt eine Amtsenthebung nach § 177 Abs. 7 Satz 5 SGB IX in Betracht.¹⁸

Voraussetzung für eine wirksame außerordentliche Kündigung der Vertrauensperson ist nach überwiegender Auffassung, dass der Betriebsrat zugestimmt hat oder die Zustimmung durch das Arbeits- beziehungsweise das Verwaltungsgericht ersetzt worden ist.¹⁹ Diese Ansicht teilt auch das BAG und sieht die Zustimmung des Betriebsrats als erforderlich an, die Zustimmung der SBV ist danach nicht einzuholen.²⁰ Ist die Vertrauensperson ein schwerbehinderter Mensch, so muss nicht nur der Betriebsrat, sondern auch das Integrationsamt nach § 174 SGB IX einer außerordentlichen Kündigung zustimmen.

15 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 8.

16 Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762) geändert worden ist, abrufbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>.

17 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 6.

18 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 6.

19 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 16; BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 6.

20 BAG 19.7.2012 – 2 AZR 989/11.

Neben dem Kündigungsschutz wird nach § 179 Abs. 3 SGB IX auch ein Versetzungs- und Abordnungsschutz gewährt, der auf die Regelungen für den Betriebsrat (§ 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG) und Personalrat (§ 55 Abs. 2 BPersVG) verweist. Das stellvertretende Mitglied besitzt nach § 179 Abs. 3 Satz 2 SGB IX während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, vor allem also Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz.

Nach der Formulierung in § 179 Abs. 3 Satz 1 SGB IX ist die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson nicht auf den Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz beschränkt, sondern ist als Generalklausel zu verstehen, durch die die Vertrauensperson den Mitgliedern anderer Beschäftigungsvertretungen in jeglicher Hinsicht gleichgestellt ist.²¹

3.1.4. Anspruch auf Freistellung

Die Vertrauenspersonen sind nach § 179 Abs. 4 SGB IX von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Das Ausmaß der Arbeitsbefreiung richtet sich nach dem Umfang der anfallenden Aufgaben der Vertrauensperson und kann in Ausnahmefällen bis zur völligen Freistellung von der Arbeit führen.

Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Dies gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Die Vorschriften entsprechen im Wesentlichen den § 37 Abs. 2 und Abs. 6 BetrVG sowie den §§ 52, 54 BPersVG.

Im Zusammenhang mit der Berechnung der Anzahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen kommt es nicht auf einen Stichtag, sondern auf einen Zeitraum an, weshalb eine retrospektive Bestandsaufnahme vorzunehmen ist, die mehrere Monate umfassen muss, um zufällige Entwicklungen auszuschließen. Sich bereits konkret abzeichnende Entwicklungen sind ebenfalls zu berücksichtigen.²² Bei der Frage, ob Teilfreistellungen im Sinne des § 38 Abs. 1 Satz 3 BetrVG auch auf Vertrauenspersonen anwendbar sind, ist man sich in der Literatur nicht einig. Teilweise wird dies mit der Begründung bejaht, dass § 179 Abs. 3 SGB IX eine Gleichstellung der Vertrauensperson mit dem Mitglied des Betriebsrats vorsieht.²³ Andererseits wird dagegen argumentiert, dass in § 179 Abs. 4 SGB IX ein Anspruch auf Teilbefreiungen der Vertrauensperson nicht geregelt ist und über § 179 Abs. 3 SGB IX nicht hergeleitet werden kann.²⁴

Das stellvertretende Mitglied steht der Vertrauensperson gleich und hat denselben Freistellungsanspruch, wenn es nach § 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX zu bestimmten Aufgaben

21 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 11, BAG 2.6.2010 – 7 ABR 24/09.

22 jurisPK/Schlegel/Voelzke/Isenhardt, 15.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 25.

23 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 13.

24 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 29.

herangezogen wird. Dieser Freistellungsanspruch besteht nur, solange das stellvertretende Mitglied wegen Verhinderung der Vertrauensperson deren Aufgaben wahrnimmt. Die Freistellung endet stets dann, wenn die übertragene Aufgabe erledigt oder die Verhinderung der Vertrauensperson behoben ist. Stellvertretende Mitglieder sind insoweit nur für die bestimmten übertragenen Aufgaben und sonst von Fall zu Fall für die Zeit von der Arbeit freizustellen, in der sie die Vertrauensperson vertreten.²⁵

Die Vertrauensperson, das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied sowie in den Fällen des § 178 Abs. 1 Satz 5 SGB IX auch das jeweils mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied sind unter Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind. Die SBV darf die Schulungsteilnahme für erforderlich halten, wenn die dort vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb für die sach- und fachgerechte Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind. Eine behindertenspezifische Thematik ist dabei nicht notwendig. Allerdings muss ein konkreter Bezug zur Tätigkeit der SBV gegeben sein.²⁶ Bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit der Schulungsteilnahme steht der SBV ein Beurteilungsspielraum zu.²⁷ Zur Frage der Erforderlichkeit von Schulungsmaßnahmen liegen einige Urteile vor.²⁸

Freigestellte Vertrauenspersonen dürfen von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung nicht ausgeschlossen werden (§ 179 Abs. 5 SGB IX). Nach Beendigung ihrer Freistellung ist ihnen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes oder der Dienststelle innerhalb eines Jahres – oder nach drei vollen Amtszeiten binnen zwei Jahren – Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung im Betrieb oder in der Dienststelle nachzuholen.

3.1.5. Ausgleich durch Arbeits- und Dienstbefreiung

Führt die Vertrauensperson ihre Tätigkeit aus betriebsbedingten oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit durch, besteht nach § 179 Abs. 6 SGB IX Anspruch auf entsprechende Arbeits- oder Dienstbefreiung und Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge. Unter Arbeitszeit ist die persönliche Arbeitszeit der Vertrauensperson und nicht die betriebsübliche Arbeitszeit zu verstehen. Kein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht, wenn die Vertrauensperson freiwillig außerhalb ihrer Arbeitszeit ihre Amtsgeschäfte wahrnimmt. Gleiches gilt für Mitglieder des Betriebsrates nach § 37 Abs. 3 BetrVG und des Personalrats nach § 51 BPersVG.

25 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 13.

26 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 32, ArbG Berlin 28. 8. 2019 – 51 BV 6433/19.

27 BAG 8.6.2016 – 7 ABR 39/14.

28 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 36; BAG 20.12.1995 – 7 ABR 14/95, LAG Bln-Bbg 9. 3. 2021 – 11 TaBV 1371/20, LAG Köln 5.7.2001, ArbG Hamburg 6.11.2003, HessLAG 12. 10. 2006 – 9 TaBV 57/06, LAG Düsseldorf 11. 8. 2009 – 17 Sa 430/09, HessLAG 14. 1. 2010 – 9 TaBVGa 229/09, ArbG Essen 30.6.2011 – 3 BV 29/11, BAG 8.6.2016 – 7 ABR 39/14.

3.1.6. Kosten der Schwerbehindertenvertretung

Nach § 179 Abs. 8 SGB IX hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit der SBV entstehenden Kosten zu tragen. Für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend (§ 46 BPersVG). Zu den Kosten gehören Sach- und Personalkosten. Sachkosten sind vor allem Kosten der Wahl (Wahlzettel, Wahlumschläge, Bereithalten einer Wahlurne und eines Wahlraumes), Schreibmaterialien, Büroausstattung, Gesetzesausgaben, Telefonkosten, Aufwendungen für Fahrtkosten zum Arbeitsamt oder Integrationsamt sowie die Erstattung von Rechtsanwaltskosten. Für die Personalkosten legt § 179 Abs. 8 Satz 3 SGB IX fest, dass auch die Kosten für eine Bürokraft in erforderlichem Umfang zu übernehmen sind.²⁹

Auch sind Aufwendungen, die durch die Teilnahme an Seminaren und Bildungsmaßnahmen entstehen, vom Arbeitgeber zu übernehmen (§ 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX).

Der SBV stehen nach § 179 Abs. 9 SGB IX für die gleichen Zwecke die Räume und der Geschäftsbedarf zur Verfügung, den der Arbeitgeber dem Betriebsrat für dessen laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, soweit ihr hierfür nicht eigene Mittel zur Verfügung stehen. Im Gegensatz zu § 40 Abs. 2 BetrVG hat die SBV keinen Anspruch auf die Zurverfügungstellung eigener Räume, und sächlicher Mittel. Die SBVen sind darauf verwiesen, Räume und Geschäftsbedarf des Betriebsrats mitzubেনutzen. Bei der Mitbenutzung von Räumlichkeiten sollte wegen der Sensibilität der Unterlagen ein abschließbarer Aktenschrank zur Verfügung stehen. Auch ist bei Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik unbedingt der Datenschutz zu beachten. Die Sicherung und Lagerung der Dateien muss vor dem Zugriff Dritter, auch dem Betriebs- oder Personalrat, geschützt werden.

3.2. Verschwiegenheitspflicht

Die SBV unterliegt gemäß § 179 Abs. 7 SGB IX einer besonderen Geheimhaltungspflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

Die Verschwiegenheitspflicht besteht nicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern, soweit deren Aufgaben den schwerbehinderten Menschen gegenüber dies erfordern (§ 179 Abs. 7 Satz 3 SGB IX). Von einer Erforderlichkeit ist auszugehen, wenn im Einzelfall die Kenntnis von persönlichen Verhältnissen des schwerbehinderten Menschen für die Entscheidung der genannten Stellen von Relevanz ist. Die Verschwiegenheitspflicht besteht auch nicht gegenüber den Vertrauenspersonen in den Stufenvertretungen und den Betriebsräten und Personalräten (§ 179 Abs. 7 Satz 3 SGB IX).³⁰

Hingegen wurde gemäß § 79, § 99 Abs.1 Satz 3, § 102 Abs. 2 Satz 5 BetrVG bzw. § 11 BPersVG für Betriebsrats-/Personalratsmitglieder die auferlegte Schweigepflicht gegenüber der SBV, anders als gegenüber anderen Stellen, nicht ausdrücklich aufgehoben. Da die SBV selbst umfassend auf Verschwiegenheit verpflichtet ist und ein einseitiger Informationsfluss im Rahmen der Zusammenarbeit keinen Sinn machen würde, ist davon auszugehen, dass auch die Schweigepflicht

29 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 179 Rn. 26.

30 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 179 Rn. 47.

der Personalrats-/Betriebsratsmitglieder gegenüber der Vertrauensperson in dem Umfang, wie es für die Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben erforderlich ist, aufgehoben ist.³¹

Die Verletzung der Schweigepflicht (§ 179 Abs. 7 SGB IX) kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden (§ 237b Abs. 1 SGB IX). Erfolgt der Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder zu schädigen, erhöht sich die Freiheitsstrafe auf bis zu zwei Jahre (§ 237b Abs. 2 SGB IX). Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Ebenfalls auf Antrag wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wer ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet (§ 237a SGB IX).

4. Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung

4.1. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung im Überblick

§ 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX legt als Kernaufgaben der SBV fest, dass sie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle fördert, sie die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle vertritt und sie den schwerbehinderten Menschen beratend und helfend zur Seite steht. Diese Generalklausel wird ergänzt durch beispielhaft aufgezählte besondere Pflichten der SBV (§ 178 Abs. 1 Nr. 1-3 SGB IX), welche damit besonders hervorgehoben werden, aber keine abschließende Darstellung der Aufgaben der Vertrauensperson bilden:³²

- die SBV wacht darüber, dass die Schutzbestimmungen (Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen) zugunsten schwerbehinderter Menschen durchgeführt und erfüllt werden, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen,
- sie beantragt den schwerbehinderten Menschen dienende Maßnahmen, insbesondere auch präventive Maßnahmen,
- die SBV ist Ansprechpartner für Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen; falls sie berechtigt erscheinen, wirkt sie durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hin; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Als weitere zentrale Aufgabe legt § 178 Abs. 1 Satz 3 SGB IX fest, dass die SBV Beschäftigte bei Anträgen an die nach § 152 Abs. 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit unterstützt.

31 dbb beamtenbund und tarifunion, SBV kompakt, Aufgaben der SBV und Zusammenarbeit mit Personalrat/Betriebsrat, Seite 4, Stand: 6/2022, abrufbar unter: https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2022/220714_Aufgaben_Schwerbehindertenvertretung.pdf.

32 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 6.

Die SBV kann ferner an Besprechungen und Versammlungen der Personal- oder Betriebsvertretungen teilnehmen (§ 178 Abs. 5 und 8 SGB IX) und kann Versammlungen schwerbehinderter Menschen durchführen (§ 178 Abs. 6 SGB IX). Der Arbeitgeber hat auf Antrag der SBV über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verhandeln (§ 166 Abs. 1 Satz 2 SGB IX).

4.2. Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber

Um ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen zu können, verfügt die SBV über umfassende Beteiligungsrechte, die im Folgenden näher beschrieben werden.

4.2.1. Unterrichtung und Anhörung

Gemäß des geltenden Unterrichts- und Anhörungsrechts (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) hat der Arbeitgeber die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Der Arbeitgeber hat die getroffene Entscheidung zudem der SBV unverzüglich mitzuteilen. Wird die getroffene Entscheidung ohne Beteiligung durchgeführt oder vollzogen, ist diese auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Unterrichtungs- und Anhörungspflicht sind zwei unterschiedliche Verpflichtungen des Arbeitgebers. Die arbeitgeberseitige Unterrichtungspflicht ist umfassend, soweit die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmer betroffen sind. Sie gilt nicht nur für einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, sondern umfasst alle Maßnahmen, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Die Unterrichtung setzt noch keine Entscheidung des Arbeitgebers voraus. Sie muss Angaben zur beabsichtigten Maßnahme und den hierfür maßgeblichen Erwägungen umfassen. Die SBV muss aufgrund der konkret mitgeteilten Tatsachen in die Lage versetzt werden, eine Auseinandersetzung mit dem Sachverhalt vorzunehmen. Die Unterrichtung hat „unverzüglich“ zu erfolgen. Der Arbeitgeber muss daher die SBV über eine die schwerbehinderten Menschen berührende Angelegenheit informieren, sobald er davon Kenntnis erlangt und ihm die Unterrichtung ohne schuldhaftes Zögern möglich ist. Dieser Zeitpunkt kann je nach den Umständen vor oder nach dem Abschluss der Angelegenheit liegen.³³

Weitergehend ist die Anhörungspflicht zu verstehen. Die Anhörungspflicht bezieht sich nicht auf sämtliche, die schwerbehinderten Menschen betreffenden Angelegenheiten, sondern nur auf die diesbezüglichen Entscheidungen des Arbeitgebers. Anders als die Unterrichtung hat die Anhörung nicht „unverzüglich“, sondern „vor“ der Entscheidung zu erfolgen.³⁴ Unter Entscheidungen versteht das BAG „einseitige Willensakte des Arbeitgebers“.³⁵ Das Anhörungsrecht greift nicht, wenn der Arbeitgeber keine Entscheidung trifft.³⁶ Die SBV muss die Möglichkeit haben, an der

33 BAG 14.3.2012 – 7 ABR 67/10.

34 BAG 14.3.2012 – 7 ABR 67/10.

35 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition, 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 24. BAG 19.12.2018 – 7 ABR 80/16.

36 BAG 20.6.2018 – 7 ABR 39/16.

Willensbildung des Arbeitgebers mitzuwirken.³⁷ Daher muss ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden und die entsprechende Stellungnahme ist vom Arbeitgeber zur Kenntnis zu nehmen und zu würdigen.³⁸ Der Arbeitgeber muss der Stellungnahme der SBV jedoch nicht folgen, da das Anhörungsrecht kein Mitentscheidungsrecht darstellt³⁹. Die SBV muss ausreichend Zeit für eine Stellungnahme haben. Wegen einer fehlenden Regelung zur Frist wird vielfach die Wochenfrist des § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG als Frist genannt.⁴⁰ Die SBV muss Gelegenheit haben, mit dem Menschen mit Schwerbehinderung zu sprechen und sich umfassend zu informieren. Daraus erklärt sich auch das Recht des Menschen mit Schwerbehinderung, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die SBV hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

Die SBV ist demnach nicht nur von Bewerbungen, Einstellungen, Reaktivierungen, Übertragung von Leitungsfunktionen, Disziplinarverfahren, Abmahnungen, Versetzungen, Abordnungen, Nichtverlängerungsmittelungen, Untersuchungsanordnungen, tariflichen Leistungsbeurteilungen und solchen personellen Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen unmittelbar betreffen, zu unterrichten und vor den Maßnahmen zu hören, sondern auch bei entsprechenden Maßnahmen, durch die schwerbehinderte Menschen übergangen, benachteiligt oder sonst berührt werden.⁴¹ Das BAG sieht im Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen keine „Entscheidung“ im Sinne des § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Der Vertragschluss stelle keinen einseitigen Willensakt des Arbeitgebers dar. Der Arbeitgeber ist daher nicht verpflichtet, die SBV vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit einem schwerbehinderten Menschen anzuhören. Sie muss lediglich unterrichtet werden.⁴²

Mit der Informationserteilung an den Betriebs- beziehungsweise Personalrat kann die dem Arbeitgeber obliegende Unterrichtsverpflichtung gegenüber der SBV nicht erfüllt werden.⁴³ Eine Unterrichts- und Anhörungspflicht des Arbeitgebers besteht nach der Rechtsprechung aber nicht, wenn die Angelegenheit beziehungsweise die Maßnahme des Arbeitgebers die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise betrifft als die Belange nicht schwerbehinderter Beschäftigter.⁴⁴ Bei den Unterrichts-, Anhörungs- und Mitteilungsrechten handelt es sich um ein eigenes, der SBV kraft Amtes zustehendes Recht, auf das nicht verzichtet werden kann.⁴⁵

37 BAG 20.6.2018 – 7 ABR 39/16, BAG 14.3.2012 – 7 ABR 67/10.

38 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition, 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 27.

39 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Aufl. 2023, SGB IX § 178 Rn. 29.

40 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Aufl. 2023, SGB IX § 178 Rn. 27.

41 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 15.

42 BAG 14.3.2012 – 7 ABR 67/10.

43 BAG 15.2.2005 – 9 AZR 635/03.

44 BAG 24.2.2021 – 7 ABR 9/20, BAG 26.1.2017 – 8 AZR 736/15, BAG 14.3.2012 – 7 ABR 67/10, BAG 17.8.2010 – 9 ABR 83/09.

45 LAG München 26.1.2017 – 3 TaBV 95/16.

Liegt seitens des Arbeitgebers ein Verstoß gegen seine Unterrichtungspflicht vor, kann er die Unterrichtung noch nachholen, wobei eine Nachholung im Widerspruchsverfahren ausreichend ist.⁴⁶ Die Verletzung der Unterrichts- und Anhörungspflicht kann gemäß § 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX als Ordnungswidrigkeit verfolgt werden. Bei einer Verletzung der Anhörungspflicht ist zudem die Entscheidung für die Dauer von einer Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Holt der Arbeitgeber die Anhörung nicht nach, so bleibt die Arbeitgebermaßnahme dennoch wirksam, die Maßnahme darf jedoch nicht durchgeführt beziehungsweise vollzogen werden.⁴⁷ Wird die Maßnahme trotz fehlender Beteiligung der SBV vom Arbeitgeber vollzogen oder durchgeführt, so ist nach herrschender Meinung die Maßnahme wirksam (keine Unwirksamkeitsfolge). Das Beteiligungsrecht der SBV wird – anders als bei § 102 Abs. 1 BetrVG – nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung betrachtet.⁴⁸ Ein Anspruch, die Entscheidung rückgängig zu machen, besteht seitens der SBV nicht.

Unterlässt es der Arbeitgeber, die SBV unverzüglich und umfassend zu informieren, ist dies ein Indiz nach § 22 AGG, das mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lässt, dass der schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen der Behinderung benachteiligt wurde.⁴⁹

Strittig ist die Frage, ob der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer Versetzung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mit der Begründung verweigern darf, dass im Stellenbesetzungsverfahren die gesetzlichen Beteiligungsrechte der SBV nach § 178 Abs. 2 SGB IX verletzt worden sind.⁵⁰

4.2.2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Kündigungen

Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ausspricht, unwirksam (Unwirksamkeitsklausel). Die Vorschrift gilt für alle Arten von Kündigungen, also sowohl für die ordentliche und die außerordentliche Kündigung als auch für die Änderungskündigung.

Die Unwirksamkeitsfolge tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber die SBV vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß anhört. Eine ordnungsgemäße Anhörung der SBV setzt zunächst voraus, dass sie ausreichend unterrichtet wurde. Die Unterrichtung muss die SBV in die Lage versetzen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers einzuwirken. Der Arbeitgeber hat der SBV die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Dazu gehören neben dem Kündigungssachverhalt, der Grad der Behinderung des betroffenen schwerbehinderten Menschen und gegebenenfalls dessen Gleichstellung sowie grundsätzlich die weiteren Sozialdaten (Beschäftigungsdauer, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen). An einer ordnungsgemäßen Anhörung der SBV mangelt es auch, wenn

46 OVG Berlin-Brandenburg 26.4.2012 – OVG 6 B 5.12.

47 LAG Rheinland-Pfalz 5.10. 2011.

48 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 178 Rn. 33, BAG 3.4.1986 – 2 AZR 258/85.

49 BAG 26.1.2017 – 8 AZR 736/15, BAG 20.1.2016 – 8 AZR 194/14.

50 BeckOK SozR/Brose, 79. Ed. 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 30, dafür LAG RhPf BeckRS 2012, 66204; dagegen LAG Düsseldorf NZA-RR 2024, 645; Wegen der Divergenz zwischen den beiden Landesarbeitsgerichten und grundsätzlicher Bedeutung der Frage ist die Rechtsbeschwerde beim BAG zugelassen worden und derzeit anhängig.

diese zwar ausreichend unterrichtet worden ist, aber keine genügende Gelegenheit zur Stellungnahme hatte. Hinsichtlich der Stellungnahmefristen findet § 102 Abs. 2 BetrVG analoge Anwendung, sodass die SBV Bedenken im Zusammenhang mit einer ordentlichen Kündigung innerhalb einer Woche und im Zusammenhang mit einer außerordentlichen Kündigung unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb von drei Tagen zu äußern hat.⁵¹ Eine entsprechende Anwendung der Fristenregelungen in den gegebenenfalls einschlägigen Personalvertretungsgesetzen scheidet aus. Es ist auch nicht notwendig, dass die Kündigung im Zusammenhang mit der Behinderung steht. Nach § 168 SGB IX ist bei Kündigungen eines schwerbehinderten Angestellten durch den Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsrates einzuholen. Die Pflicht zur Beteiligung der SBV gilt unabhängig davon, ob die Kündigung der Zustimmung des Integrationsamtes unterliegt. Beendet ist das Beteiligungsverfahren, wenn die Frist zur Stellungnahme der SBV abgelaufen ist oder eine das Verfahren abschließende Stellungnahme der SBV vorliegt.⁵²

Dabei ist der Arbeitgeber nicht an die Stellungnahme der SBV gebunden und kann ohne ihre Zustimmung die Kündigung aussprechen. Die SBV besitzt kein dem in § 102 Abs. 5 BetrVG vergleichbares Widerspruchsrecht. Den Arbeitgeber trifft nur die Pflicht, der SBV seine Kündigungsabsicht gemäß § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX unverzüglich mitzuteilen.⁵³

Die Ansicht des BAG, dass die Anhörung der SBV der Beteiligung des Betriebsrats sowie der Antragstellung beim Integrationsamt zeitlich nicht vorausgehen muss⁵⁴, wird in der Literatur teils kritisch gesehen.⁵⁵

Eine Anhörung der SBV vor einer Kündigung setzt voraus, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kenntnis von der Schwerbehinderung hat. Die Anhörung wäre daher nur dann erforderlich, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft (zum Beispiel infolge Offenbarung durch den schwerbehinderten Menschen) bekannt oder offenkundig wäre oder zum maßgeblichen Zeitpunkt bereits ein Anerkennungs- oder Gleichstellungsbescheid vorgelegen hätte oder ein solcher Antrag wenigstens drei Wochen zuvor gestellt worden wäre und er entsprechend zurückwirkte.⁵⁶ Der Arbeitnehmer, der die Frage nach einer Schwerbehinderung wahrheitswidrig verneint, kann sich später nicht auf die Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Verstoßes gegen die Anhörungspflicht berufen.⁵⁷

51 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 26.

52 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 35, BAG 13.12.2018 – 2 AZR 378/18.

53 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 52.

54 BAG 13.12.2018 – 2 AZR 378/18.

55 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 178 Rn. 47f.

56 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 19, BAG 22.1.2020 – 7 ABR 18/18, BAG 9.6.2011 – 2 AZR 703/09.

57 BAG 16.2.2012 – 6 AZR 553/10.

4.2.3. Freie Arbeitsplätze und Bewerbungen

Gemäß § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX müssen Arbeitgeber prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können. Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die SBV sowie den Betriebs-/Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Bei dieser Prüfung beteiligen Arbeitgeber die SBV nach § 178 Abs. 2 SGB IX und hören die Beschäftigtenvertretungen an (§ 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX). Erfüllt ein Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die SBV oder der Betriebs-/Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, hat der Arbeitgeber diese auch mit der SBV zu erörtern. Der betroffene schwerbehinderte Mensch wird dabei angehört und alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unverzüglich zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 7 bis 9 SGB IX). Eine Beteiligung der SBV bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen entfällt, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der SBV ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

Die SBV hat gemäß § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX zudem das Recht, bei Bewerbungen Schwerbehinderter die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen einzusehen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Entscheidungsrelevant sind insbesondere die Nachweise über die Qualifikation, also Schul- beziehungsweise Hochschulausbildung, Ausbildung und bisherige Tätigkeiten sowie über die Angaben über Art und Schwere der Behinderung. Dabei ist die SBV von Anfang an in das Auswahlverfahren einzubeziehen, um den Schutz vor Benachteiligungen im Bewerbungsverfahren zu gewährleisten.⁵⁸ Das Einsichtsrecht umfasst dabei alle Bewerber, auch die nicht schwerbehinderten Bewerber, da nur so eine Vergleichsmöglichkeit für die SBV besteht.⁵⁹ Dieses Recht besteht immer dann, wenn sich mindestens ein schwerbehinderter Mensch um die ausgeschriebene Stelle beworben hat. Mit dem Einsichtsrecht in die Bewerbungsunterlagen soll die SBV in die Lage versetzt werden, zu prüfen, ob die betreffende Stelle für eine behinderungsgerechte Beschäftigung in Betracht kommt und ob Bewerber auf dem offenen oder einem anderen Arbeitsplatz ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend beschäftigt werden können. Gleiches gilt für das Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen, dieses ist nicht nur auf Vorstellungsgespräche mit schwerbehinderten Bewerbern beschränkt, sondern gilt auch für die Bewerbungsgespräche mit nicht schwerbehinderten Bewerbern.⁶⁰

4.2.4. Inklusionsvereinbarung

Nach § 166 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kommt der SBV vorrangig das Initiativrecht zu, auf ihren Antrag über eine Inklusionsvereinbarung unter Beteiligung von Betriebs- oder Personalrat zu verhandeln. Nur wenn eine SBV nicht vorhanden ist, steht dieses Antragsrecht dem Betriebs- oder Personalrat zu (§ 166 Abs. 1 Satz 3 SGB IX). Dabei treffen die Arbeitgeber mit der SBV und dem Betriebs- oder Personalrat in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers

58 BAG 15.10.2014 – 7 ABR 71/12.

59 BAG 22.8.2013 – 8 AZR 574/12.

60 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 178 Rn. 34ff.

(§ 181 SGB IX) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung (§ 166 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Das Integrationsamt kann sich auf Einladung des Arbeitgebers oder der SBV an den Verhandlungen über die Integrationsvereinbarung beteiligen (§ 166 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Die Inklusionsvereinbarung betrifft alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, unabhängig von der Zahl der Beschäftigten oder der schwerbehinderten Beschäftigten. Unerheblich für die Anwendung der Vorschrift ist auch, ob der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX erfüllt. Bei öffentlichen Arbeitgebern kann die Inklusionsvereinbarung allerdings durch entsprechende Regelungen nach § 165 Satz 5 SGB IX ersetzt werden. Die Inklusionsvereinbarung dient als gestalterisches Planungs- und Steuerungsinstrument zur betrieblichen Integration behinderter Menschen. Die Regelungsbereiche betreffen die Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsplatzumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Regelungen zu deren Durchführung (§ 166 Abs. 2 SGB IX).

In der Literatur ist die Rechtsnatur der Inklusionsvereinbarung umstritten. Zum einen wird sie als Betriebsvereinbarung angesehen, weil sie verbindlichen Charakter hat, betriebliche Normen regelt und unter Beteiligung des Betriebsrats abgeschlossen wird.⁶¹ Aus dem Charakter der Betriebsvereinbarung wird dann abgeleitet, dass den Beteiligten im Falle des Scheiterns der Verhandlungen die Möglichkeit offensteht, das freiwillige Einigungsstellenverfahren entsprechend § 76 Abs. 6 BetrVG einzuleiten.⁶² Nach der Gegenauffassung handelt es sich um einen mehrseitigen kollektivrechtlichen Vertrag eigener Art, der im Vergleich zur Betriebsvereinbarung eine niedrigere Regelungsdichte hat. Zudem ist für die Inklusionsvereinbarung im Gegensatz zur Betriebsvereinbarung kein Schriftformerfordernis vorgesehen und sie ist nicht erzwingbar.⁶³

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich an den Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Einen gesetzlichen Anspruch auf Abschluss einer Vereinbarung hat die SBV nicht.⁶⁴ Auch besteht Einigkeit, dass aus der Inklusionsvereinbarung grundsätzlich keine subjektiven Rechte eines einzelnen schwerbehinderten Menschen abgeleitet werden können.⁶⁵

Die Kündigung einer abgeschlossenen Integrationsvereinbarung ist in § 166 SGB IX gesetzlich nicht näher geregelt. In der Literatur geht man davon aus, dass bestehende Inklusionsvereinbarungen nach Maßgabe des jeweils geltenden Rechts (BetrVG, BPersVG, LPersVG) gekündigt werden können. Sieht die Vereinbarung selbst eine Kündigungsfrist nicht vor, so ist die dreimonatige Kündigungsfrist für Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG analog heranzuziehen.⁶⁶ Umstritten ist in der Literatur auch, welche Rechtsfolgen nach einer Kündigung eintreten. Dabei

61 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 166 Rn. 4, BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 166 Rn. 14f.

62 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 166 Rn. 8.

63 BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 166 Rn. 6, LAG Hessen 17. 1. 2012 – 15 Sa 549/11.

64 BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 166 Rn. 10.

65 BeckOK SozR/Brose, 79. Ed. 1.12.2025, SGB IX § 166 Rn. 8, Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 166 Rn. 9, LAG Bremen 9.9.2003 – 1 Sa 77/03.

66 BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 166 Rn. 19, BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 166 Rn. 12.

geht es vor allem um die Frage der Nachwirkung der Vereinbarung. Eine Nachwirkung über eine analoge Anwendung von § 77 Abs. 6 BetrVG wird in der Literatur überwiegend abgelehnt.⁶⁷

4.2.5. Versammlungsrecht

Die SBV hat nach § 178 Abs. 6 SGB IX das Recht, einmal im Kalenderjahr und bei Bedarf auch wiederholt eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Dabei finden die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung (§§ 42 ff. BetrVG und §§ 57 ff. BPersVG). Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen besteht aus allen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen des Betriebes oder der Dienststelle. Ist in einem Betrieb oder einer Dienststelle keine SBV gewählt, kann das zuständige Integrationsamt zu einer Versammlung schwerbehinderter Menschen zum Zwecke der Wahl eines Wahlvorstandes einladen (§ 177 Abs. 6 Satz 4 SGB IX).

§ 166 Abs. 4 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber dazu, in den Versammlungen schwerbehinderter Menschen über alle Angelegenheiten zu berichten, die im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb stehen. Zum Bericht gehören auch Angaben über den Stand der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung. Der Bericht ist in jeder Versammlung der schwerbehinderten Menschen zu erstatten, wobei keine besondere Form der Berichtserstattung vorgeschrieben ist. Der Arbeitgeber braucht den Bericht nicht persönlich zu erstatten. Zulässig ist auch ein schriftlicher Bericht, wenn die Gelegenheit zu Nachfragen und Erörterungen gegeben wird. Diese Verpflichtung kann auch durch einen berufenen Vertreter übernommen werden, insbesondere ist es möglich, dass der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) die Berichtspflicht übernimmt.⁶⁸

4.2.6. Präventionsverfahren

Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX schaltet der Arbeitgeber bei Eintreten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, die SBV, den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt möglichst frühzeitig ein, um alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Die Durchführung des Präventionsverfahrens ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung.⁶⁹ Verletzt der Arbeitgeber jedoch die Pflicht zur Durchführung eines Präventionsverfahrens, führt dies vor allem zu einer für den Arbeitgeber nachteiligen Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast.⁷⁰ Das wirkt sich dahingehend aus, dass der Arbeitgeber

67 BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 166 Rn. 20, BeckOK SozR/Brose, 79. Edition 1.12.2025, SGB IX § 166 Rn. 12, Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 166 Rn. 10.

68 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 166 Rn. 17f.

69 BAG 24.8.2008 - 6 AZR 96/07.

70 BAG 4.10.2005 - 9 AZR 632/04.

darlegen und beweisen muss, dass trotz fehlendem Präventionsverfahren alle zumutbaren Möglichkeiten zur Abwendung einer Kündigung ausgeschöpft worden sind.⁷¹

4.2.7. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Bei einer andauernden oder einer wiederholten Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres soll nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der SBV, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM). Nach § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX können Beschäftigte zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Für die Durchführung eines BEM ist die Information des Beschäftigten über die Ziele des Eingliederungsmanagements sowie die Art und den Umfang der hierfür erhobenen Daten zwingend vorgeschrieben (§ 167 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Der Arbeitgeber macht ein Angebot zur Durchführung des BEMs, welches der Arbeitnehmer annehmen kann, aber nicht muss. Er entscheidet allein und selbständig, ob er das BEM nutzen will.

Die SBV schaltet danach mit Zustimmung der betroffenen Person den Rehabilitationsträger und bei schwerbehinderten Menschen auch das Integrationsamt ein. Ohne die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers darf keine Stelle unterrichtet oder eingeschaltet werden. Grundsätzlich darf ein BEM nur durchgeführt werden, wenn der Betroffene vorab zugestimmt hat.⁷² Soweit notwendig, wird im Rahmen eines BEMs der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen (§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen (§ 167 Abs. 2 Satz 5 SGB IX).

Konkrete Maßnahmen für ein BEM werden im Gesetz nicht festgelegt. Ein BEM genügt den gesetzlichen Mindestanforderungen, wenn es die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezieht, keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Anpassungs- und Änderungsmöglichkeit ausschließt und die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden.⁷³ Das BEM findet auch in Betrieben ohne Interessenvertretung Anwendung.⁷⁴

Eine Zusammenfassung der Rechtsfolgen des BEMs findet sich im BAG-Urteil vom 10.12.2009. Demnach ist auch die Durchführung eines BEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung. Das BEM konkretisiert den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (insbesondere das Ultima-ratio-Prinzip), der aber nicht allein dadurch verletzt wird, dass das BEM nicht durchgeführt wird. Zwar stellt das BEM selbst kein milderes Mittel dar, jedoch können mildere, gleich wirksame Mittel, wie beispielsweise eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder eine

71 BAG 25.1.2018 – 2 AZR 382/17.

72 BAG 24.3.2011 – 2 AZR 170/10.

73 BAG 10.12.2009 – 2 AZR 400/08.

74 BAG 20.3.2014 – 2 AZR 565/12.

Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit seiner Hilfe entwickelt werden.⁷⁵ Die Pflicht zur Durchführung des BEM hat außerdem Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess. Wurde kein oder ein ungenügendes BEM durchgeführt, hat der Arbeitgeber darzulegen, weshalb denkbare oder aufgezeigte Alternativen mit Aussicht auf Reduzierung der Fehlzeiten nicht in Betracht kommen. Nach einem BEM mit negativem Ergebnis genügt der Hinweis darauf und auf fehlende andere Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Arbeitnehmer muss dann weitere Alternativen im Einzelnen vortragen. Nach einem BEM mit positivem Ergebnis, ist die Empfehlung grundsätzlich umzusetzen. Wird das nicht versucht und gekündigt, muss der Arbeitgeber darlegen, dass die Maßnahme undurchführbar war oder selbst die Umsetzung nicht zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten geführt hätte. Bedarf die Empfehlung einer Einwilligung oder Initiative des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber dafür eine angemessene Frist setzen. Läuft die Frist ergebnislos ab, ist eine angedrohte Kündigung nicht unverhältnismäßig.⁷⁶

4.2.8. Weitere Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber

Im Rahmen der Veranlagung zur Ausgleichsabgabe müssen Arbeitgeber der SBV (und dem Betriebs- oder Personalrat sowie dem Inklusionsbeauftragten) je eine Abschrift der Anzeige (§ 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) und des laufend zu führenden Verzeichnisses der Menschen mit Schwerbehinderung (§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) aushändigen.

Die Arbeitgeber haben nach § 163 Abs. 8 SGB IX die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen unverzüglich nach der Wahl und ihren Inklusionsbeauftragten unverzüglich nach der Bestellung der für den Sitz des Betriebes oder der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt zu benennen.

4.3. Rechte im Verhältnis zum Betriebs- oder Personalrat

Im Rahmen ihrer umfangreichen Teilnahmerechte kann die SBV an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilnehmen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Zweck dieses Teilnahmerechts ist es, der SBV die Möglichkeit einzuräumen, auf den Willens- und Entscheidungsfindungsprozess des Betriebs-/Personalrats Einfluss zu nehmen, damit die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen berücksichtigt werden.⁷⁷ Die Vertrauensperson ist im Rahmen ihres Teilnahmerechts anzuhören und ihr ist bei Bedarf das Wort zu erteilen. Die Ausführungen der SBV sind zu berücksichtigen, ohne dass eine Bindung an die Stellungnahme der SBV besteht. Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, in denen Fragen behandelt werden sollen, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen. Der Betriebsrats-/Personalratsvorsitzende ist verpflichtet, die SBV zu allen Sitzungen des Betriebsrats/Personalrats rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen (§ 29 Abs. 2 BetrVG, § 36 Abs. 2 in Verbindung mit § 37 Abs. 1 BPersVG). Sie hat auch Anspruch auf Aushändigung des Protokolls der Sitzung. Die SBV nimmt lediglich beratend teil und hat kein Stimmrecht,

⁷⁵ BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 167 Rn. 33.

⁷⁶ BeckOGK/Greiner, 1.11.2025, SGB IX § 167 Rn. 39.1; BAG 10.12.2009 – 2 AZR 400/08.

⁷⁷ BAG 21.4.1993 – 7 ABR 44/92.

kann aber während der Abstimmung an der Sitzung teilnehmen.⁷⁸ Das Teilnahmerecht umfasst neben den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats auch deren Ausschüsse sowie den Arbeitsschutzausschuss. Nicht ausdrücklich geregelt ist, ob der SBV auch das Recht zusteht, an Sitzungen der Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG teilzunehmen. Dies wird in der Literatur zumeist bejaht.⁷⁹

Die SBV kann beantragen, Angelegenheiten auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen, die einzelne Menschen mit Schwerbehinderung oder Menschen mit Schwerbehinderung als Gruppe besonders betreffen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Im öffentlichen Dienst des Bundes hat die SBV auch ein eigenes Antragsrecht auf Anberaumung einer Sitzung in Angelegenheiten, die besonders schwerbehinderte Menschen betreffen (§ 36 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG). Die SBV muss dabei die Angelegenheit bezeichnen, für die eine Sitzung verlangt wird. Ansonsten besteht nur ein Antragsrecht für die Tagesordnung der nächsten Sitzung. Beides setzt voraus, dass die schwerbehinderten Menschen besonders betroffen sind.

Die SBV kann ferner beantragen, einen Beschluss des Betriebsrats oder des Personalrats für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn sie glaubt, dass damit eine Beeinträchtigung wichtiger Interessen von Menschen mit Schwerbehinderung verbunden ist oder sie entgegen § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht beteiligt worden ist (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Während der Wochenfrist ist zwischen der SBV und dem entsprechenden Gremium nach § 176 SGB IX über die Meinungsverschiedenheit zu verhandeln, wobei die im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder das Integrationsamt zur Vermittlung hinzugezogen werden können. Nach Ablauf der Frist hat der Betriebsrat oder der Personalrat erneut zu entscheiden. Wird dabei der frühere Beschluss bestätigt oder nur unerheblich geändert, kann ein neuer Antrag auf Aussetzung nicht gestellt werden. Es gelten insoweit § 35 BetrVG und § 42 BPersVG.⁸⁰

Außerdem ist die SBV zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 BetrVG bzw. § 65 BPersVG hinzuzuziehen (§ 178 Abs. 5 SGB IX). Die „Monatsbesprechungen“ nach dem BetrVG bzw. die „Vierteljahresgespräche“ nach den Personalvertretungsgesetzen dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die SBV ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 178 Abs. 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht ist unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten vorgesehen ist, die Menschen mit Schwerbehinderung betreffen, oder nicht.

Die SBV ist außerdem berechtigt, an Betriebs- und Personalversammlungen teilzunehmen, für die sie als SBV zuständig ist, auch wenn die Mitglieder der SBV nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind. Sie hat dort auch ein Rederecht (§ 178 Abs. 8 SGB IX).

78 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 32, Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 178 Rn. 42f.

79 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 32, Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens, 5. Auflage 2023, SGB IX § 178 Rn. 45.

80 BeckOGK/Pahlen/Winkler, 1.7.2025, SGB IX § 178 Rn. 37.

4.4. Rechte im Verhältnis zum Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers

Nach § 181 SGB IX ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter rechtsverbindlich vertritt und der als Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite dient. Die Bestellung ist unabhängig von der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX erforderlich und setzt lediglich voraus, dass mindestens ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch beschäftigt wird.⁸¹ Der Inklusionsbeauftragte ist arbeitgeberseitiger Ansprechpartner und zur Zusammenarbeit mit der SBV, dem Betriebs- oder Personalrat sowie den zuständigen Behörden verpflichtet (§ 182 SGB IX). Die Bestellung erfolgt durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers; ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats besteht in der Regel nicht, die SBV ist jedoch nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzuhören. Der Inklusionsbeauftragte hat die im SGB IX festgelegten Arbeitgeberpflichten zu erfüllen. Pflichtverletzungen können nach § 9 OWiG geahndet werden. Die Abberufung erfolgt ebenfalls durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers unter vorheriger Anhörung der SBV (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), ohne dass dieser ein eigenes Abberufungsverlangen zusteht. Der Inklusionsbeauftragten kann die Vertretungsbefugnis auch selbst niederlegen.⁸²

5. Zusammenarbeit und Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung

Die folgenden Ausführungen dienen als Ergänzung der zuvor dargestellten Themenbereiche im Bereich Zusammenarbeit und Abgrenzung der Zuständigkeiten zwischen Betriebsrat und SBV.

§ 182 Abs. 1 SGB IX normiert eine Verpflichtung zur engen Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Interessenvertretungen. Gemäß Absatz 2 unterstützen sie sich gegenseitig bei der Erfüllung der Aufgaben. Diese gemeinsame Arbeit ist nicht optional, sondern eine Pflicht der Gremien, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu sichern.

Die Zuständigkeiten der beiden Gremien sind durch die unterschiedlichen Zielgruppen getrennt. Der Betriebsrat vertritt gemäß § 1 BetrVG die Belegschaft als Gesamtheit und verfügt über Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 BetrVG, sowie die Kompetenz zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen nach § 77 BetrVG. Die Schwerbehindertenvertretung vertritt spezifisch die Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, § 178 Abs.1 SGB IX. Ihr Handlungsrahmen umfasst Unterrichts-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne.

6. Praktische Herausforderungen

Aufgrund der weitreichenden Aufgabenfelder der SBV und ihrer erheblichen Bedeutung wird im Rahmen der praktischen Umsetzung gefordert, Schulungs- und Bildungsangebote in diesem

81 Heise/Haufe, Die Schwerbehindertenvertretung: Rechtsstellung der Vertrauensperson, HI1586893.

82 Heise/Haufe, Die Schwerbehindertenvertretung: Rechtsstellung der Vertrauensperson, HI1586893.

Bereich zu erweitern, Austauschmöglichkeiten und Unterstützungsstrukturen in Form von Netzwerken zu stärken und die Professionalisierung des Amtes auszubauen.⁸³

Außerdem gilt es, einzelne Rollen strikt voneinander abzugrenzen und etwaige Rollenkonflikte aufzulösen. Dazu zählen beispielsweise die Funktion der SBV als betriebliches Ehrenamt, die Rolle als Arbeitnehmer, sofern keine vollständige Freistellung für die Ausübung des Amtes gewährt wurde, sowie gegebenenfalls die gleichzeitige Tätigkeit als Mitglied des Betriebs- oder Personalrates.⁸⁴ Zur Stärkung eines professionellen Selbstverständnisses hinsichtlich der eigenen Rolle, können insbesondere Einzel- oder Gruppenberatungsangebote, aber auch Handlungsleitfäden helfen.⁸⁵ Aufgrund dieses kontinuierlichen Aushandlungsprozesses, in dem sich die SBV befinden kann, kann eine Erweiterung der eigenen Perspektive durch Angebote zur systematischen Reflexion hilfreich sein.⁸⁶

Im Rahmen einer Befragung von 57 SBV und ihren Stellvertretungen an Hochschulen ergaben sich ergänzend folgende Probleme: Zu wenig Zeit im Falle nur teilweise Freistellung, fehlende Akzeptanz bzw. Wertschätzung der Arbeit der SBV von Seiten der Hochschulleitungen, Synergie- und Konfliktpotentiale im Rahmen der Zusammenarbeit mit dem Personalrat.⁸⁷

Im Übrigen liegen bislang nur vereinzelt Untersuchungen zu den Arbeitsweisen der SBV sowie zu ihrer institutionellen und organisatorischen Einbindung vor. Nach dem dritten Teilhabebericht der Bundesregierung fehlen zudem statistische Erhebungen zur Anzahl der Vertrauenspersonen in Deutschland.⁸⁸

83 Heide, Die Schwerbehindertenvertretung in einer Schlüsselfunktion für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben, S. 95, online abrufbar unter: [Dissertation Marie Heide Oktober2023.pdf](#); Heide, Sozialer Fortschritt 72 (2023), S. 909, 925 ff.

84 Heide, Sozialer Fortschritt 72 (2023), S. 909, 925 f.

85 Heide/Niehaus, WSI Mitteilungen 5/2019, S. 358, 363.

86 Heide, Sozialer Fortschritt 72 (2023), S. 909, 926.

87 Heide/Bauer/Niehaus, RP Reha 4/2019, S. 41, 43 f.

88 BMAS, Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, 2021, S. 747.