

INFORMATIONSBLATT der Schwerbehindertenvertretung

Beteiligungsumfang der Schwerbehindertenvertretung bei Bewerbungen, geplanten Versetzungen und sonstigen personellen Maßnahmen:

Bei einer ordnungsgemäßen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist zu beachten:

1. Die Schwerbehindertenvertretung wird über eine vorgesehene Maßnahme unterrichtet. Bei Bewerbungen über den Eingang der Bewerbungen.
2. Die Schwerbehindertenvertretung bekommt Gelegenheit mit der/dem Betroffenen Kontakt aufzunehmen. Dabei gelten dieselben Fristen wie bei der Personalvertretung.
3. Die Schwerbehindertenvertretung gibt innerhalb der Frist eine Stellungnahme ab.
4. Der Arbeitgeber wägt unter Prüfung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung ab und teilt die geplante Maßnahme, vor deren Umsetzung, der Schwerbehindertenvertretung mit.

Grundlage:

Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofes über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Besetzung freier Arbeitsplätze (SchwbVwV) und Beteiligung der SchwbVertretung:

Die ÖVP bzw. BVP ist unmittelbar nach Eingang der Bewerbung zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 S. 4 SGB IX) und hat Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen (§ 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX) auch in die der nichtschwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern, wenn sich eine schwerbehinderte Lehrkraft darunter befindet.

Es besteht ein Teilnahmerecht an allen Vorstellungsgesprächen, wenn von Seiten des schwerbehinderten Menschen die Begleitung durch die ÖVP bzw. BVP nicht ausdrücklich abgelehnt wird (§ 81 Abs. 1 S. 10 SGB IX).

Das Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen beinhaltet auch das Recht der Schwerbehindertenvertretung, sachdienliche bzw. entscheidungsrelevante Fragen an - behinderte wie nichtbehinderte - Bewerberinnen und Bewerber zu richten. Entsprechend § 95 Abs. 4 SGB IX ist der Schwerbehindertenvertretung dafür bei Bedarf das Wort zu erteilen.

Das Recht zur Teilnahme der Schwerbehindertenvertretungen an den Vorstellungsgesprächen nach § 95 Absatz 2 Satz 4 SGB IX umfasst auch die Möglichkeit, bei den sich anschließenden Beratungsgesprächen teilzunehmen. Bei diesen Beratungsgesprächen besteht jedoch nur ein Teilnahmerecht für den Vertreter der Schwerbehindertenvertretung bei der diese vor der Entscheidung gehört wird. Die Auswahlentscheidung wird dann von der Dienststelle getroffen.

Auch bei einer ausdrücklichen Ablehnung durch den Betroffenen, sind die Rechte der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX davon unberührt (z. B. Unterrichtung durch den Arbeitgeber, Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, Erörterung der beabsichtigten Entscheidung).

Die ÖVP bzw. BVP kann immer verlangen, dass die beabsichtigte Entscheidung in einem Gespräch erörtert und im Einzelnen begründet wird.

Vorrang der schwerbehinderten Menschen

Dieses Recht wird zur **Pflicht seitens des Arbeitgebers**, wenn die Mindestbeschäftigungsquote des Ressorts nicht erfüllt und die Schwerbehindertenvertretung mit der Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden ist. In diesem Fall ist das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat zu führen, in welchem die Entscheidung zu erörtern und zu begründen ist (§ 81 Abs. 1 S. 7 SGB IX).

Hinweis: „Dabei ist zu beachten, dass nicht nur die 5% - Quote aus § 71 Abs. 1 SGB IX zu erfüllen ist, sondern für öffentliche Arbeitgeber im Wege des negativen „Besitzstandsschutzes“ die frühere 6% - Quote nach §159 Abs. 1 weiterhin gilt. vgl. *Dau/Düwell/Joussen (Hrsg.) SGB IX 4. Auflage-Lehr- und Praxiskommentar S.155*