

Neun wichtige Fragen: Das Verzeichnis der schwerbehinderten Arbeitnehmer im Betrieb

Das sollten Sie als Vertrauensperson wissen!

Arbeitgeber oder Dienststellen müssen per Gesetz ein Verzeichnis über die bei ihnen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter sowie über sonstige anrechnungsfähige Personen führen. In diesem Zusammenhang ergeben sich für die Schwerbehindertenvertretung viele Fragezeichen. Wir haben die häufigsten Fragen und Antworten für Sie parat und als zusätzliche Unterstützung: Ein Musterschreiben an den Arbeitgeber oder die Personalabteilung!



Redaktion

Stand: 13.2.2023

Lesezeit: 03:00 min



Das Verzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle ist die Basis für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung.

Mit dem Verzeichnis bekommt die SBV einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis und kann ihre Aufgaben, die ihr das Gesetz nach § 178 Abs.1 SGB IX zugeschrieben hat, erledigen: Den Überwachungsauftrag zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erfüllen und allen schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen im Betrieb beratend zur Seite stehen.

Daneben dient das Verzeichnis als Grundlage für die Liste der Wahlberechtigten bei der SBV-Wahl.

In welchem Rhythmus muss der Arbeitgeber das Verzeichnis führen?

Der Arbeitgeber hat das Verzeichnis „laufend zu führen“ gem. § 163 Abs. 1 SGB IX. Er hat das Verzeichnis für jeden Betrieb bzw. jede Dienststelle einzeln zu führen.

Ist der Arbeitgeber dabei an eine bestimmte Form gebunden?

Ja, er hat dazu die Vordrucke der Bundesagentur für Arbeit zu verwenden (§ 163 Abs. 6 SGB IX); diese sind mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen abgestimmt.

Sind in dem Verzeichnis nur Vollzeitkräfte aufzuführen?

Nein, auch Teilzeitkräfte oder Aushilfen sind in dem Verzeichnis aufzunehmen, da es nicht nur zur Überwachung der Ausgleichsabgabe dient, sondern auch zu Zwecken der Arbeitsmarkt-Statistik verwendet wird.

Sind nur Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitnehmern zum Führen des Verzeichnisses verpflichtet, da nur ab dieser Größenordnung eine Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen besteht (§ 154 SGB IX) und somit eine Ausgleichsabgabe anfallen kann?

Nein, jeder Arbeitgeber der mindestens einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmer oder eine sonstige anrechnungsfähige Person (§ 158 SGB IX) beschäftigt, hat das Verzeichnis zu führen.

Hat die SBV einen Anspruch darauf, das Verzeichnis zu erhalten?

Ja. Arbeitgeber müssen jährlich spätestens zum 31. März die entsprechenden Daten ihrer zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen. Eine Kopie dieser Anzeige und des Verzeichnisses ist der Schwerbehindertenvertretung zu übermitteln (§163 Abs.2 Satz 3 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber dies, behindert er zudem unzulässigerweise die Vertrauensperson in der Ausübung ihres Amtes, § 179 Abs. 2 SGB IX.

Kann sich der Arbeitgeber darauf berufen, dass eine Übermittlung des Verzeichnisses an die SBV ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Belange darstellen würde?

Nein, denn gem. § 213 Abs. 2 Satz 2 SGB IX dürfen Agentur für Arbeit und Integrationsamt Informationen über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die sie erhalten, gegenüber den Schwerbehindertenvertretungen offenbaren. Ihnen gegenüber sind die Ämter von einer Geheimhaltungspflicht befreit und der Arbeitgeber kann sich deshalb nicht auf vermeintliche datenschutzrechtliche Belange berufen.

Muss der Arbeitgeber auch unterjährig der SBV das Verzeichnis zur Verfügung stellen, wenn schwerbehinderte/ gleichgestellte Arbeitnehmer eingestellt werden (und der Bewerber die Beteiligung der SBV ablehnt, § 164 Abs.1 Satz 10 SGB IX) bzw. die

Betroffenen diese Meldung gegenüber ihrem Arbeitgeber anzeigen, ohne vorab die SBV zu informieren?

Hier ist eine eindeutige Antwort schwierig. Vereinzelt wird dies von der Rechtsprechung abgelehnt, das ifb und die Kommentarliteratur (Dau/Düwell u.a. Kommentierung zu SGB IX, 6. Auflage § 163 SGB IX Rn. 5) sind der Meinung, dass sich eine Informationspflicht aus dem allgemeinen Unter-richtungsrecht, das der Vertrauensperson nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zusteht, ergibt: Der Arbeitgeber hat die SBV in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Nur so können Vertrauenspersonen ihre Aufgaben korrekt und umfassend ausüben.

Hierzu kann eine Entscheidung des LAG Baden-Württemberg (Beschluss vom 20.5.2022 – 12 TaBV 4/21) herangezogen werden. Dieses hat entschieden, dass der Betriebsrat nach §§ 80 Absatz 1 Nr. 4 BetrVG, 176 SGB IX auf Grund seiner gesetzlichen Überwachungs- und Förderungspflicht schwerbehinderter Menschen zur Ermittlung des Bedürfnisses/der Reichweite von Unterstützungsmaßnahmen Auskunft über die Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten/diesen gleichgestellten Menschen verlangen kann. Es ist nicht erforderlich, dass der Betriebsrat konkret eine bestimmte bereits geplante Maßnahme darlegt. Auch ein „Zeitfenster“ für diesen Anspruch ist der Entscheidung nicht zu entnehmen.

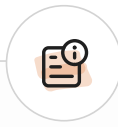
Diese Argumentation kann sich die Schwerbehindertenvertretung zunutze machen. Im Konfliktfall sollte die Schwerbehindertenvertretung außerdem immer Unterstützung durch den Betriebsrat anfordern.

Kann die SBV mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, das aktuelle Verzeichnis z.B. monatlich oder halbjährlich zu erhalten?

Eine derartige Vereinbarung ist selbstverständlich zulässig und kann je nach Fluktuation und Einstellungsfrequenz im Betrieb/ der Dienststelle- sinnvoll sein.

Welche Folgen hat ein Verstoß des Arbeitgebers im Hinblick auf seine Pflichten im Zusammenhang mit dem Führen des Verzeichnisses?

Bei Nichtvorlage oder verspäteter Vorlage der Kopie des Verzeichnisses gegenüber der Vertrauensperson kann ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren gem. § 2a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG eingeleitet werden. Die Nichterfüllung der Vorlagepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit oder dem zuständigen Integrationsamt stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld bewehrt werden, § 238 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX.



Musterschreiben

**gegenüber dem Arbeitgeber/ der Personalabteilung auf Aushändigung des Verzeichnisses
gem. § 163 Abs. 2 SGB IX.**

Sehr geehrte(r) Frau /Herr,

gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch auf eine Kopie des Verzeichnisses aller schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Arbeitnehmer.

Grundsätzlich hat jeder Arbeitgeber die Pflicht, ein derartiges Verzeichnis laufend zu führen, wenn er mindestens eine schwerbehinderte, gleichgestellte oder anrechnungsfähige Person beschäftigt.

Das Verzeichnis ist elementare Arbeitsgrundlage für meine Arbeit als Vertrauensperson. Erst mit diesem kann ich meine gesetzlichen Überwachungsrechte und Beratungspflichten gegenüber den betreuten Kollegen wahrnehmen (§ 178 Abs.1 SGB IX).

Ich bitte Sie daher, mir das Verzeichnis im Lauf der nächsten Arbeitswoche bis zum zu übermitteln.

Freundliche Grüße

Haftungsausschluss:

Die Verfasser bzw. das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG können keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben und deren Folgen übernehmen.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025