

Was ändert sich mit dem Bundesteilhabegesetz ab 2017 für die Schwerbehindertenvertretungen?

Inhalt:

1. Politischer Hintergrund und aktueller Stand
2. Wann tritt das Bundesteilhabegesetz in Kraft?
3. Wesentliche Änderungen durch das BTHG – Was ändert sich für die Schwerbehindertenvertretungen?

Stand: 29.12.2016
Matthias Gruß
ver.di-Bundesverwaltung, Bereich Sozialpolitik
Referent Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen

Quelle: Düwell, jurisPR-ArbR 49/2016 Anm. 1



1. Politischer Hintergrund und aktueller Stand

Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) stellt eines der größten sozialpolitischen Vorhaben der letzten Jahre dar. Neben den Änderungen des für alle Rehabilitationsträger geltenden Rehabilitations- und Teilhaberechtes und der Neufassung der Eingliederungshilfe und deren Überführung aus dem SGB XII in das SGB IX, sollte mit dem Bundesteilhabegesetz auch die seit Jahren anstehende Novellierung des SGB IX und die im Koalitionsvertrag angekündigte **Stärkung der Schwerbehindertenvertretung** erfolgen.

Der Versand des Referentenentwurfs des Bundesteilhabegesetzes hatte sich immer wieder verschoben und mit den Verzögerungen deutete sich bereits an, dass dieses umfangreiche Gesetzesvorhaben kein Selbstläufer werden wird. Das Jahr 2016 ist also aus Sicht des ver.di-Bundesarbeitskreises Teilhabepolitik „mit stotterndem Motor gestartet“. Die durch das breite Beteiligungsverfahren bei der Erarbeitung des BTHG hoch angelegten Erwartungen mussten zahlreichen Kompromissen weichen. Ende April wurde der Referentenentwurf schließlich versandt und viele Kritiker*innen sahen sich in ihren Befürchtungen bestätigt. (sopoaktuell Nr. 244) Wenig verwunderlich war es daher, dass sich die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter bei der Verbändeanhörung, bei der auch der DGB beteiligt war, vom Referentenentwurf distanzierten und wiederholt auf die „Sechs gemeinsamen Kernforderungen zum Bundesteilhabegesetz“ als Mindestanforderungen an ein Bundesteilhabegesetz verwiesen.

Nachdem sich das Bundeskabinett mit dem Gesetzesvorhaben beschäftigt hatte, wurde kurz vor der Sommerpause am 28. Juni der Kabinettsentwurf verabschiedet. Einige der zuvor geäußerten Kritikpunkte und Hinweise, die sich in den Stellungnahmen der Verbände befanden, insbesondere im Hinblick auf die Eingliederungshilfe, wurden zumindest teilweise wahrgenommen. Dennoch bestand aus Sicht von ver.di und DGB weiterer Verbesserungsbedarf, wie er beispielsweise im gemeinsamen Aufruf „Nachbesserung jetzt erst recht!“ formuliert wurde.

Ende September fand jeweils die erste Lesung in Bundestag und Bundesrat statt. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages hatte für den 07. November eine öffentliche Anhörung von Sachverständigen anberaumt. Auch hier wurde erneut auf die vielen kritischen Punkte im Gesetzesentwurf verwiesen. Verschiedene Expertinnen und Experten, u.a. der DGB, verwiesen noch einmal explizit darauf, dass die Vertrauenspersonen in der Praxis entgegen den gesetzlichen Bestimmungen nicht selten übergangen werden. Die Notwendigkeit einer Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen im Hinblick auf die Durchsetzung ihrer Anhörungs- und Beteiligungsrechte, um die tatsächliche und praktische Rechtsdurchsetzung in den Betrieben und Dienststellen zu gewährleisten, wurde noch einmal deutlich unterstrichen. Auch ver.di forderte immer wieder angesichts der zunehmenden Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretungen eine Unwirksamkeitsklausel, die dazu führen würde, dass Maßnahmen und Entscheidungen, an denen die SBV nicht oder nur unzureichend beteiligt wurde, rechtlich unwirksam wären.

Am 01. Dezember hat der Bundestag schließlich in seiner zweiten und dritten Lesung das Gesetz mit Enthaltung der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und gegen die Stimmen der Fraktion „Die Linke“ angenommen. Der vorgelegte Regierungsentwurf wurde schließlich mit den vom Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgelegten Änderungen aus den Beschlussempfehlungen beschlossen.

Am 16. Dezember passierte das Gesetz schließlich den Bundesrat. Das Gesetz wurde am 29.12.2016 im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit erlangen die vorgezogenen Änderungen im Schwerbehindertenrecht ab 30.12.2016 Rechtsgültigkeit.

Für ver.di und den Bundesarbeitskreis Teilhabepolitik stellt die im Zuge des Bundesteilhabegesetzes beabsichtigte **Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen** ein besonders wichtiges Anliegen dar. Doch was ändert sich für die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen konkret? Diese Frage soll mit der vorliegenden Zusammenfassung beantwortet werden.

2. Wann tritt das Bundesteilhabegesetz in Kraft?

Das BTHG wird in verschiedenen Stufen in Kraft treten. Das Gesetz ist als Artikelgesetz ausgestaltet. In Artikel 1 ist das neue SGB IX gefasst, welches ab 01.01.2018 rechtskräftig wird. In Artikel 2 sind die vorgezogenen Änderungen im Schwerbehindertenrecht formuliert, welche in der Übergangszeit gültig sind. Diese beinhalten u.a. die für die Schwerbehindertenvertretungen relevanten Neuregelungen. Diese sind bereits ab dem Tag der Verkündung des Gesetzes gültig. Das bedeutet auch, dass bis zum 31.12.2017 die bisherigen Nummern der Paragraphen im Schwerbehindertenrecht mit abgeändertem Inhalt (§§ 68 bis 160) bestehen bleiben. Erst mit dem Inkrafttreten des in Artikel 1 formulierten neuen SGB IX ab 01.01.2018 werden sich diese Nummern ändern.

Die aus dem SGB XII herausgelöste und in das SGB IX überführte Eingliederungshilfe wird in ihrer reformierten Form ab 01.01.2018 den neuen Teil 2 des SGB IX bilden („Besondere Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen“). Der jetzige Teil 2, das Schwerbehindertenrecht, wird dann zum neuen Teil 3 des SGB IX und ab §151 beginnen.

Aus der beschriebenen gestuften Einführung erfolgt in der Praxis ein gewisser Mehraufwand. Denn dadurch ergeben sich innerhalb eines kurzen Zeitraums drei Versionen des Schwerbehindertenrechts:

- **„Schwerbehindertenrecht alt“**, bis zum Zeitpunkt der Verkündung des BTHG (Dezember 2016/Januar 2017)
- **„Schwerbehindertenrecht neu“**, ab dem Zeitpunkt der Verkündung des BTHG (Dezember 2016/Januar 2017) bis zum 01.01.2018
- **„zukünftiges Schwerbehindertenrecht“**, ab 01.01.2018

3. Wesentliche Änderungen durch das BTHG – Was ändert sich für die Schwerbehindertenvertretungen?

a. Inklusionsvereinbarung

Die „Integrationsvereinbarung“ (§83 SGB IX) wird zukünftig „Inklusionsvereinbarung“ genannt. Zudem kommt dem Integrationsamt zukünftig bei den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV eine moderierende Aufgabe zu. Dazu wird in § 83 Abs. 1 SGB IX nach Satz 4 angefügt: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“

„Damit wird nicht nur eine Befugnis, sondern auch eine Pflicht des Integrationsamts begründet. Es muss dann, wenn die unterschiedlichen Positionen eine Einigung verhindern, auf Bitten eines Beteiligten vermittelnd tätig werden. Allerdings fehlt der Einigungszwang, wie er im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht von der Einigungsstelle ausgeht. Die in § 83 Abs. 2 Satz 1 SGB IX enthaltene Beschreibung der Inklusionsvereinbarung als Zielvereinbarung wird durch die Anfügung ergänzt: „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“ Damit wird die Bedeutung der Einbeziehung der Betroffenen bereits bei der Planung der behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen hervorgehoben.“¹

b. Neue Vertretungsregelung

Die Einschränkung in § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX „durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben“ wird gestrichen und durch „im Falle der Verhinderung“ ersetzt. Damit lautet die Neufassung dieses Satzes:

„In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt.“ Damit ist zukünftig auch eine Vertretung durch ein stellvertretendes Mitglied im Falle von Befangenheit gewährleistet.

¹ Düwell, jurisPR-ArbR 49/2016 Anm. 1

c. Übergangsmandat

Zukünftig wird ein Übergangsmandat für Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben analog dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eingeführt. Dem § 94 SGB IX wird dazu ein Satz 8 mit dem Wortlaut „In Betrieben gilt § 21a BetrVG entsprechend“ angefügt. Diese Regelung gilt nur für den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Für den kirchlichen und öffentlichen Dienst wird eine entsprechende Übergangsregelung nicht geregelt.

ver.di hatte eine Regelung bezüglich eines Übergangsmandates gefordert und auch in die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes² eingebracht. Daher ist die Einführung grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt unverständlich, wieso eine entsprechende Regelung nur für den Geltungsbereich des BetrVG eingeführt wurde. Bei Auflösung, Eingliederung in eine andere Dienststelle, Zusammenlegung mehrerer Behörden usw. ist eine Regelung eines Übergangsmandates zur Aufrechterhaltung der Beteiligungs-, Anhörungs- und Beratungsfunktion der Schwerbehindertenvertretungen ebenfalls dringend notwendig.

d. Heranziehung stellvertretender Mitglieder

§ 95 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 SGB IX wird wie folgt gefasst:

„In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Beschäftigten schwerbehinderter 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 auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.“

Die Heranziehung stellvertretender Mitglieder wird damit zukünftig klarer und ausdrücklich gestaffelt geregelt. Demnach kann zukünftig bei mehr als 100 schwerbehinderten Beschäftigten ein stellvertretendes Mitglied herangezogen werden. Ab jeweils 100 weiteren ein weiteres stellvertretendes Mitglied. Sodass beispielsweise ein Betrieb mit 501 Beschäftigten schwerbehinderten Menschen fünf stellvertretende SBV-Mitglieder haben kann. Voraussetzung dafür ist lediglich eine Unterrichtung des Arbeitgebers und die Wahl einer entsprechenden Anzahl von Stellvertreter/innen.

² Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) anlässlich der Verbändeanhörung am 24. Mai 2016 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 20 <http://www.dgb.de/themen/++co++23c79202-2bdb-11e6-93de-525400e5a74a>

e. Unwirksamkeitsklausel

ver.di, der DGB und viele andere Akteure, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen, haben immer wieder die Notwendigkeit einer Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen im Hinblick auf die Durchsetzung ihrer Anhörungs- und Beteiligungsrechte betont, um die tatsächliche und praktische Rechtsdurchsetzung in den Betrieben und Dienststellen zu gewährleisten. ver.di forderte angesichts der zunehmenden Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretungen daher schon seit längerem eine Unwirksamkeitsklausel, die dazu führen würde, dass Maßnahmen und Entscheidungen, an denen die SBV nicht oder nur unzureichend beteiligt wurde, rechtlich unwirksam wären.

Weder eine Unwirksamkeit aller Maßnahmen ohne entsprechende Beteiligung, noch von personellen Einzelmaßnahmen noch von Abmahnungen werden zukünftig im Gesetz verankert. Es wird zukünftig lediglich eine Unwirksamkeitsklausel hinsichtlich einer Kündigung gesetzlich festgeschrieben.

In § 95 Abs. 2 SGB IX wird dazu der Satz 3 eingefügt:

„Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“

f. Neue Freistellungsregelungen

Der Schwellenwert für die volle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für die Vertrauensperson wird von 200 auf 100 herabgesetzt. Vertrauenspersonen können damit zukünftig vollständig von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt zu werden, wenn in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle mindestens 100 schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen beschäftigt sind.

g. Schulungsansprüche für stellvertretende Mitglieder

Die Einschränkung wonach ein Schulungsanspruch für stellvertretende Mitglieder nur bei einer ständigen Heranziehung, einer häufigen Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder ein absehbares Nachrücken in das Amt besteht, wurde gestrichen. Anfangs war im Referentenentwurf des Gesetzes nur ein Schulungsanspruch für das erste stellvertretende Mitglied vorgesehen. Durch folgende Neufassung des § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX gilt nun jedoch ein unbedingter Schulungsanspruch für alle gewählten und herangezogenen stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung:

„Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied sowie in den Fällen des § 95 Abs. 1 Satz 5 auch jeweils für das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied.“

In § 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX sind die vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für die Schulungsmaßnahmen geregelt. Entsprechend der o.g. Änderungen wurde dieser neu gefasst:

„Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.“

h. Aufwandsentschädigung

Im ergänzten § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX wird klargestellt, dass die Kostenregelungen für Personalvertretungen bei öffentlichen Arbeitgebern entsprechend für die Vertrauensperson gelten.

„Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber; für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend.“

Nach § 1 der „Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder“ beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte 26€.

i. Kostenübernahme für Bürokräft

Ist für die Arbeit der Vertrauensperson eine Bürokräft erforderlich, so hat die Kosten dafür zukünftig der Arbeitgeber zu tragen. Dazu ist der § 96 Abs. 8 SGB IX ein dritter Satz angefügt worden:

„Satz 1 umfasst auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.“

Der „erforderliche Umfang“ dürfte insbesondere bei großen Betrieben und Dienststellen regelmäßig gegeben sein. Gleichzeitig wird diese neue Regelung den gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen gerecht.

j. Vereinfachtes Wahlverfahren bei Stufenvertretungen

Bei Wahlen zu überörtlichen Vertretungen (Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen) in Dienststellen und Betrieben mit weniger als 50 wahlberechtigten schwerbehinderten Menschen kann die Vertrauensperson und das stellvertretende Mitglied zukünftig im vereinfachtem Wahlverfahren gewählt werden, auch wenn der Betrieb oder die Dienststelle aus räumlich weit auseinander liegenden Teilen besteht.

Bisher war für diese Wahlen auch bei einer sehr geringen Zahl von Wahlberechtigten nach § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX das förmliche Verfahren unter Einsetzung eines dreiköpfigen Wahlvorstands erforderlich. Dies gestaltete sich als bürokratisch und verursachte hohe Kosten.

Mit § 22 Abs. 3 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen wurde zwar eine Wahl auf einer Versammlung der Vertrauenspersonen ermöglicht, jedoch wurde diese Möglichkeit durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes 2014 beendet.

Dem § 97 Abs. 7 SGB IX wird daher folgender Wortlaut angefügt:

§ 94 Abs. 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht anzuwenden ist.