

Arbeitsentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen

(Bundesteilhabegesetz–BTHG)

Im Schwerbehindertenrecht sollen das ehrenamtliche Engagement der Schwerbehindertenvertretungen gestärkt – so der Gesetzesentwurf

Anmerkung der Redaktion:

Die maßgeblichen Änderungen in diesem Entwurf habe ich zusammengestellt. Festzustellen ist, dass schon einige Dinge deutlich verbessert werden – wie zum Beispiel die Freistellungsregelung. Die geforderte Unwirksamkeitsklausel ist allerdings nicht berücksichtigt - wie aus internen Kreisen zu vernehmen war, kommt die erhebliche Gegenwehr gegen diese Klausel überwiegend von den Fraktionen des Bundestages und einigen Gewerkschaften.

Allerdings ist betrüblich, dass man schwerbehinderte Beschäftigte und deren Schwerbehindertenvertretung durch den Ausschluss des Übergangsmandats bei Auflösung von Dienststellen im Öffentlichen Dienst schlechter stellt. Für Betriebe wird das Übergangsmandat bei Auflösung von Betrieben verbindlich eingeführt. Hier stellt sich die Frage, warum die öffentliche Hand die Schwerbehindertenvertretungen als Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten im öffentlichen Dienst hier nicht berücksichtigt, obwohl das Übergangsmandat für Personalräte in vielen Bereichen greift.

(§83)

Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird mit dem Arbeitgeber über eine Inklusionsvereinbarung verhandelt (§ 83 SGB IX). Dabei können die Schwerbehindertenvertretung oder der Arbeitgeber das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen (§83 Absatz

1 Satz 4 SGB IX). **In diesem Rahmen ist es künftig Aufgabe des Integrationsamts darauf hinzuwirken, dass unterschiedliche Auffassungen über den Inhalt einer Inklusionsvereinbarung möglichst überwunden werden. Aufgrund seiner neutralen Position ist das Integrationsamt besonders geeignet, durch das Aufzeigen von Lösungsvorschlägen Pattsituationen auszuräumen und den Ab-**

schluss einer Inklusionsvereinbarung zu befördern. Das wird mit der gesetzlichen Regelung klargestellt

.....Vielmehr soll auch auf eine von vornherein barrierefreie Gestaltung der Arbeitswelt hingewirkt werden, indem die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bereits bei der Konzeption und Umsetzung innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse bewusst und umfassend berücksichtigt werden.

§ 94

Wird ein Betrieb gespalten, hat dessen Betriebsrat ein Übergangsmandat (§21a BetrVG).

Eine solche Regelung gibt es für die Schwerbehindertenvertretung bisher nicht. Durch die Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die Schwerbehindertenvertretung geschaffen. **Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also insbesondere im öffentlichen Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung**

(§ 95)

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Menschen. Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer einzelnen Vertrauensperson. Sind wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, kann die Vertrauensperson nach geltendem Recht die erste Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben heranziehen, ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten auch die zweite Stellvertretung (§ 95 Absatz1 Satz 4 SGB IX). Diese Heranziehungsregelung hat sich grundsätzlich bewährt. Sie erweist sich aber in größeren Betrieben als unzureichend. **Sie wird deshalb dahingehend fortgeschrieben, dass mit jeweils 100 zusätzlichen schwerbehinderten Menschen im Betrieb jeweils eine weitere Stellvertretung herangezogen werden kann**

(§96)

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen kann sich ab 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb freistellen lassen (§ 96 Absatz4 Satz 2 SGB IX). **Die Belastung der Schwerbehindertenvertretungen steigt stetig an:** Auf Grund der demographischen Entwicklung gewinnt die Prävention mehr und mehr an Bedeutung. **Hier nimmt die Schwerbehindertenvertretung eine Schlüsselstellung ein, insbesondere beim betrieblichen**

Eingliederungsmanagement (§84 SGB IX). Außerdem hat die Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich die Aufgabe, den schwerbehinderten Menschen helfend und beratend zur Seite zu stehen (§95 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Das schließt auch z. B. Verhandlungen mit dem Integrationsamt oder Beratung in Widerspruchsverfahren ein, was im Einzelfall sehr aufwendig sein kann. Auch der Aufwand für die Unterstützung bei Anträgen auf Feststellung einer Behinderung oder auf Gleichstellung (§95 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) weitet sich dadurch aus, dass es immer mehr schwerbehinderte Menschen gibt (2007: 6,9 Mio., 2009: 7,1 Mio., 2011: 7,3 Mio. Quelle: Statistisches Bundesamt). **Schließlich sind auch zunehmend neue Tätigkeiten zu verzeichnen, etwa die Beteiligung an der Erstellung betrieblicher Aktionspläne. Und in größeren Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten ist der Aufgabenzuwachs wegen der zurückzulegenden Entfernungen überdurchschnittlich spürbar. Dieser zunehmenden Belastung wird durch eine Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen Rechnung getragen.**

(§96)

Schulungsmöglichkeiten für Stellvertreter sind derzeit nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich: So muss eine ständige Heranziehung, häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen (s. § 96 Absatz 4 Satz 4 SGB IX). **Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten werden den Anforderungen an die Stellvertreter nicht mehr gerecht. Da die Schwerbehindertenvertretung nur aus einer Person besteht, kann der Vertretungsfall jederzeit eintreten.**

Die Stellvertretung muss dann in der Lage sein, fachkundig aufzutreten. **Deswegen erhält die erste Stellvertretung dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie die Vertrauensperson.**

Das bedeutet: Es besteht ein Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind (vgl. §96 Absatz 4 Satz 3 SGB IX).

(§96)

Der neue Satz 1 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokraft in angemessenem Umfang. Die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung erfordern auch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal, damit die Schwerbehindertenvertretungen ihren Aufgaben besser nachkommen können.