

Rechtliche Handlungsmöglichkeiten

Schwerbehinderung und die neue
digitale Welt:

Der Traum von der Inklusion
und der Blick auf die Wirklichkeit!

Hilft der Kündigungsschutz bei der Umgestaltung der Arbeitsprozesse?

§ 85 SGB IX:

Zur Kündigung ist die Zustimmung
des Integrationsamts erforderlich.

Alltäglicher Fall:

- Die 46 Jahre alte Redakteurin R beim B Verlag ist für die Zeitschrift „V“ im Ressort Kosmetik/Fitness/Mode tätig. Sie hat GdB 80 sowie Merkzeichen aG und B.
- B Verlag stellt um: Nur noch freie Mitarbeiter, die sich im Netz für Erstellung von Beiträgen als „Cloudworker“ bewerben können. Angestellt werden nur Ressortleitung und stellvertretende Ressortleitung. Diese werden benötigt, um eingesandte Beiträge zu bewerten und zusammen zu stellen.
- Im Mai 2010 beantragte B Verlag die Zustimmung zur ordentlichen betriebsbedingten Kündigung der Klägerin: Nach diesem Konzept werde umorganisiert. Damit sei der Fortfall von ca. 60 Arbeitsplätzen verbunden. Darunter auch der Arbeitsplatz der R.

Was machen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung?

- Das Integrationsamt holt nach § 87 Abs.2 SGB IX eine Stellungnahme des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ein und hört den schwerbehinderten Menschen an.
- Betriebsrat und die SBV wiesen hier darauf hin, dass zwar alle Redakteursstellen weggefallen seien.
 1. In den Redaktionen seien jedoch neue Stellen für stellvertretende Ressortleiter geschaffen worden. Da R die in Teilzeit beschäftigte Ressortleiterin regelmäßig vertreten habe, gebe es die Möglichkeit, die R weiter zu beschäftigen.
 2. Außerdem sei sonst nach Umsetzung des Plans kein Schwerbehinderter mehr beschäftigt.

Was macht das Integrationsamt?

- Nachdem auch in zwei Erörterungsterminen eine einvernehmlichen Lösung nicht erzielt werden konnte, erteilte die Beklagte mit Bescheid vom 27. September 2010 die Zustimmung zur Kündigung der R. Mit folgender Begründung:
 1. Die unternehmerische Entscheidung müsse als bindend hingenommen werden.
 2. Die B habe darauf verwiesen, dass ein gleichwertiger Arbeitsplatz für die Klägerin nicht zur Verfügung stehe. Dem habe die R zwar widersprochen. Dem Integrationsamt sei aber eine abschließende Klärung des komplexen Sachverhalts nicht möglich. Diese sei auch nicht erforderlich, weil das Verfahren nach §§ 85 ff. SGB IX einen Kündigungsschutzprozess nicht vorwegnehmen solle.
 3. Jedenfalls eine offensichtliche Unwirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, die keinen Zusammenhang mit der Behinderung der Klägerin aufweise, könne nicht angenommen werden.
 4. Kein Wort zu dem Hinweis, dass nach der Umstrukturierung die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird.

R erhebt gegen den
Verwaltungsakt des
Integrationsamts Widerspruch

Widerspruch wird
zurückgewiesen!

R erhebt beim
Verwaltungsgericht
Anfechtungsklage

Klage wird abgewiesen, aber
Berufung an OVG HH zugelassen!

OVG HH

Berufung wird zurückgewiesen!

Revision nicht zugelassen, weil
Sache klar und eindeutig!

Hamburgisches OVG 10. 12. 2014

– 4 Bf 159/12 –, juris

- Für die nach § 85 SGB IX (juris: SGB 9) zu treffende Ermessensentscheidung ist es
- **nicht von Relevanz,**
- ob der Arbeitgeber die Schwerbehindertenquote (§§ 71 ff. SGB IX) erfüllt hat.

Kritik am Hamburgischen OVG

Es weicht von der ständigen
Rechtsprechung ab, ohne diese
überhaupt zur Kenntnis zu nehmen!

OVG NRW 07. 11. 2003 – 12 A

750/01 –, juris

1. Der Zweck des Schwerbehindertengesetzes als eines Fürsorgegesetzes besteht vor allem darin, mit seinen Vorschriften über den Sonderkündigungsschutz die Nachteile eines Schwerbehinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen.
2. Der Schwerbehinderte soll vor den besonderen Gefahren, denen er wegen seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, bewahrt werden.
3. Es soll sicher gestellt werden, dass er gegenüber dem gesunden Arbeitnehmer nicht ins Hintertreffen gerät.

Ermessensausübung nach alter Art: Zwar Fürsorge aber richtig!

1. Dies hat auch die Leitlinie bei der Ermessensentscheidung zu sein, ob der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Schwerbehinderten zugestimmt wird. Sie bestimmt die Grenzen dessen, was zur Verwirklichung der dem Schwerbehinderten gebührenden weitgehenden Fürsorge dem Arbeitgeber zugemutet werden darf.
2. Die Ermessensentscheidung erfordert deshalb eine Abwägung des Interesses des Arbeitgebers an der Erhaltung seiner Gestaltungsmöglichkeiten gegen das Interesse des schwerbehinderten Arbeitnehmers an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes.
3. Bei dieser Abwägung ist zu berücksichtigen, ob und inwieweit die Kündigung die besondere, durch sein körperliches Leiden bedingte Stellung des einzelnen Behinderten im Wirtschaftsleben berührt. Dagegen ist es grundsätzlich nicht Aufgabe der Hauptfürsorgestelle (jetzt: Integrationsamt), bei ihrer Entscheidung die allgemeinen sozialen Interessen des einzelnen Schwerbehinderten als Arbeitnehmer zu wahren. Der besondere Schutz des § 15 SchwbG (jetzt § 85 SGB IX) ist dem Schwerbehinderten nämlich zusätzlich zu dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz gegeben.

OVG NRW 07. 11. 2003 – 12 A 750/01 –, juris

- Ausgehend von diesen Leitlinien ist auch der Aspekt einer fehlenden Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 5 Abs. 1 SchwbG (jetzt § 71 Abs.1 SGB IX) bei der Ermessensausübung zu berücksichtigen.
- Die Pflicht, den Umstand der Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht in die Ermessensausübung einzustellen, ergibt sich aus dem **primären Zweck** der Vorschriften im Zweiten Abschnitt des Schwerbehindertengesetzes, auf die **Einhaltung der dort normierten Beschäftigungspflicht hinzuwirken.**
- Vgl. ebenso auch Bayerischer Verwaltungsgerichtshof 6. Juli 1978 - Nr. 381 XII/75 -, Behindertenrecht 1979, 42.

Lösung so einfach!

Steht im Gesetz!

- § 81 Abs. 3 SGB IX greift in unternehmerische Freiheit ein, solange gesetzliche Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wird.
- „Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.“
- Geeignete Maßnahme zur Sicherstellung der Beschäftigungspflicht wäre gewesen, R als stellvertretende Redakteurin zu beschäftigen!

Was sagt das Schrifttum dazu?

- § 81 Abs. 3 SGB IX soll den nach § 71 SGB IX verpflichteten Arbeitgebern den billigen Einwand abschneiden, sie verfügten über keine für Schwerbehinderte geeigneten Arbeitsplätze.
- Das Gesetz verlangt, um die Pflichtquote zu erfüllen,
 1. die Nutzung vorhandener und
 2. auch die Schaffung neuer behinderungsgerechter Arbeitsplätze.

Fabricius in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 2. Aufl. 2015, § 81 SGB IX

*Was hindert IA, VG, OVG und
Arbeitsgerichte an dieser
Erkenntnis?*

1. Ideologie schrankenloser
Unternehmerfreiheit.

1. Ihre Leseschwäche!

Bisweilen gibt's auch gute
Nachrichten!

Zwei Entscheidungen
machen Mut!

Aufstieg zum Qualitätsvorausplaner?

- A hat GdB 100. Er hat zuerst eine Ausbildung zum Gas- und Wasserinstallateur und danach zum Elektroniker mit IHK-Abschluss als Funkelektroniker absolviert. Er ist seit dem 02.04.1990 bei B. als Elektroniker in der Schweißgeräteproduktion beschäftigt.
- Seit dem 14.07.2011 erkrankte A arbeitsunfähig. Ausweislich des arbeitsmedizinischen Tätigkeitszeugnisses vom 20.11.2013 wurde A die Ausübung von Tätigkeiten im Wechsel sitzen, stehen und gehen, sowie eine leichte Tätigkeit wie zum Beispiel Büroarbeit empfohlen.
- Am 30.07.2014 bewarb sich A erfolglos auf eine durch B ausgeschriebene Stelle als Qualitätsvorausplaner.
- B. behauptet, dass der Kläger diese Tätigkeit selbst nach einer Einarbeitungszeit von weniger als 3 Monaten nicht selbstständig ausführen könne. Zudem werde die Tätigkeit nach der höheren Entgeltgruppe 7 ERA vergütet.
- A hat vor dem Arbeitsgericht Gießen in der Hauptsache beantragt, die Beklagte zu verurteilen,
 - 1. das Angebot für eine Beschäftigung als Qualitätsvorausplaner anzunehmen,
 - 2. ihn der Tätigkeit als Qualitätsvorausplaner einzuarbeiten und zu beschäftigen.

Drei Instanzen durchlaufen

1. ArbG: Klage abgewiesen.
2. Auf die Berufung hat das LAG Hessen die Beklagte verurteilt, den Kläger als Qualitätsvorausplaner einzuarbeiten und zu beschäftigen.
3. Das BAG hat am 10.02.2016 - 9 AZN 1160/15 - die Nichtzulassungsbeschwerde der B. verworfen.

Hessisches LAG 02.11. 2015 – 16

Sa 473/15 –, juris

- Der schwerbehinderte Beschäftigte hat Anspruch auf Einarbeitung und Beschäftigung als Qualitätsvorausplaner.
- Der Anspruch folgt aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX.
- Danach haben schwerbehinderte Menschen Arbeitgeber Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

BAG 10.05.2005 -9 AZR 230/04- Rn. 36,37

- Kann der Schwerbehinderte die zugewiesenen Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, führt dieser Verlust nicht ohne weiteres zum Wegfall der Beschäftigung. Der Schwerbehinderte hat vielmehr Anspruch auf eine andere Beschäftigung und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt, auf eine entsprechende Vertragsänderung.
- Dabei ist er nicht verpflichtet, den Arbeitgeber vorab auf Zustimmung zur Vertragsänderung zu verklagen. Der besondere Beschäftigungsanspruch entsteht kraft Gesetzes und kann daher ohne vorherige Vertragsänderung geltend gemacht werden.

Hessisches LAG

wendet das Recht an

- Aufgrund seiner Behinderung konnte A die bisherige Tätigkeit als Elektroniker in der Schweißgeräteproduktion nicht mehr ausüben.
- Unstreitig für die Arbeit im Qualitätswesen gesundheitlich geeignet.
- Eine seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende behinderungsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit hat A aufgezeigt.
- Die in der Stellenausschreibung verlangte Ausbildung ist gegeben.
- Es kommt nicht darauf an, ob die Einarbeitung innerhalb von 3 Monaten zu bewältigen ist; denn auch in anderen Fällen ist eine längere Einarbeitungszeit akzeptiert worden. Im Übrigen muss berücksichtigt werden, dass A bereits mehr als 25 Jahre zum Betrieb gehört. Da ist mehr zuzumuten!

Übliche Einwände zurückgewiesen

- Soweit Englisch verlangt wird, ist zuzumuten, bei ausländischen Gesprächspartnern einen Arbeitskollegen zur Seite zu stellen, der die englische Sprache beherrscht.
- Unerheblich ist der Umstand, dass die Beschäftigung als Qualitätsvorausplaner in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert ist. Zwar räumt das Gesetz keinen Anspruch auf Beförderung ein. Dies schließt eine Beförderung aber auch nicht aus.

Tunnelquerungsfall

- AN ist seit 2003 als Verkaufsmitarbeiter eingestellt.
- GdB von 90, u.a. auf Einschränkungen der Gehfähigkeit und psychischen Störungen gestützt.
- AN arbeitet seit mehr als acht Jahren in einer Filiale eines bundesweit tätigen Anbieters für Bürobedarf.
- Um von seinem Wohnsitz in der Nähe von Lüneburg zum Arbeitsort in Hamburg zu gelangen, muss der Kläger mit seinem PKW die stauanfälligen Elbtunnel oder Elbbrücken nutzen. Aufgrund von Angstzuständen, unter welchen der Kläger bei Nutzung des PKWs auf bestimmten Strecken (Tunnel, stauanfällige Straßen) leidet, bewarb sich der Kläger erfolglos um eine Versetzung in eine wohnortnähere Filiale, auf dem Weg zu der keine Staugefahr besteht. Er macht geltend, dass ihm ein Umzug in die Nähe des bisherigen Arbeitsortes nicht zugemutet werden kann, da er an seinem jetzigen Wohnort eine Eigentumswohnung besitze. Die Beklagte müsse und könne ihm ohne rechtliche Probleme einen Arbeitsplatz in der wohnortnäheren Filiale freimachen, da die Arbeitsverträge der dort beschäftigten Mitarbeiter Versetzungsvorbehalte enthielten.
- AG weigert sich. Die Freimachung eines Arbeitsplatzes sei aus verschiedenen arbeitsorganisatorischen Gründen nicht durchführbar.

Rechtssätze zur Zuweisung eines anderen Beschäftigungsortes

- Die Frage, an welchem konkreten Ort die Arbeitsleistung von dem schwerbehinderten Mitarbeiter zu erbringen ist, ist nicht ausdrücklich im Katalog der § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 5 erwähnt.
- Dennoch ergibt sich ein Anspruch auf Zuweisung aus dem Oberbegriff der „Beschäftigung“ im Sinne von § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX.
- Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, den sb Menschen eine Beschäftigung zu ermöglichen, bei welcher das (Rest-)Leistungsvermögen der sb Menschen optimal zur Geltung kommt.
- Das erforderliche Korrektiv, welches den Arbeitgeber vor Überforderungen schützt, ist in § 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX enthalten. Die Vorschrift des § 81 Abs. 4 SGB IX würde ihren Zweck verfehlen, wenn eine im Einzelfall ohne großen Aufwand mögliche Änderung des Arbeitsortes schon von vornherein als vom Katalog der vom Arbeitgeber zu erwägenden Anpassungsmaßnahmen nicht erfasst angesehen würde.
- LAG Niedersachsen 6.12.2010 – 12 Sa 860/10 –, Behindertenrecht 2013, 91; die Revision hat sich beim BAG, 20.12.2012 - 9 AZR 38/11- auf sonstige Weise erledigt, juris; ebenso: LAG Hamburg 15.4. 2015 – 5 Sa 107/12 –, juris; Revision zurückgenommen: BAG, 24. 7.2015 - 9 AZR 287/15, juris

LAG Hamburg 15.4. 2015 – 5 Sa 107/12 –, Tunnelquerungsfall

- Der schwerbehinderte AN hat Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr.1 SGB IX. Hierzu gehört auch der Anspruch auf die Versetzung zum geeigneten Arbeitsplatz.
- Grundsätzlich hat Arbeitgeber Weisungsrecht (§ 106 Satz 1 GewO) hinsichtlich der Bestimmung des Arbeitsorts.
- Diese Recht wird durch § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr.1 SGB IX eingeschränkt.

Entscheidende Tatsache

- Hier belegte AN durch psychiatrische Gutachten, dass er aufgrund der Behinderung (Angstsymptomatik im Elbtunnel und im Stau auf den Elbbrücken) keine zumutbare Möglichkeit habe, seinen bisherigen Arbeitsplatz zu erreichen.
- Damit keine geeignete Beschäftigung am zugewiesenen Ort möglich.

Behinderungsgerechte Beschäftigung

- Zwar besteht kein Wunschrecht des Schwerbehinderten, wo er beschäftigt werden soll, aber AG hat hier Versetzung abgelehnt, ohne alternativ einen andere behinderungsgerechte Beschäftigung zuzuweisen.
- Dann reicht es aus, wenn der Schwerbehinderte eine Möglichkeit konkret darlegt, in der eine behinderungsgerechte Beschäftigung möglich ist. Diese muss dann AG erfüllen!

LAG Hamburg verneint im Tunnelquerungsfall Unzumutbarkeit

- AG Einwände erfolglos; denn Beschäftigung in der gewünschten wohnortnäheren Filiale ist möglich zumutbar (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX):
 1. Da das Warensortiment viele Kleinartikel enthält, kann der AN neben seinen Haupttätigkeiten, nämlich Kassieren und Beratern, auch beim Einsortieren helfen. D
 2. AG hat die Arbeit so zu organisieren, dass schwerere Arbeiten von den Kollegen übernommen werden. Hilfen des Integrationsamts müssen genutzt werden.

Die überfällige Reform des Teil 2 des SGB IX durch Anerkennung und Stärkung der SBV

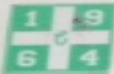
GroKo und BMAS
beschreiten den Weg der
Umsetzung

**Behinderte Beschäftigte
wollen keine Privilegien!**

Einsicht ist von Nöten!



HAST DU MEINEN PARKPLATZ



GENOMMEN

NIMM AUCH MEINE

BEHINDERUNG!

Professor Franz Josef Düwell

Was wollen wir?

1. Bessere Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung!
2. Anerkennung und Stärkung ihrer Vertretungen!

Koalitionsvereinbarung CDU/CSU/SPD vom 16.12.2013

- Inklusiven Arbeitsmarkt stärken!
- Zentrales Element der sozialen Inklusion ist eine aktive Arbeitsmarktpolitik.
- Wir wollen die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt begleiten und so die Beschäftigungssituation nachhaltig verbessern.

Einerseits Paradigmenwechsel

- Die Koalition verpflichtet sich zur Anerkennung und Stärkung der SBV.
- Das ist eine Kehrtwendung in die richtige Richtung.
- Die Bundesregierung 2012: „beabsichtigt die Bundesregierung keine Änderungen der Beteiligungsrechte von Schwerbehindertenvertretungen“.

Aber teilweise Kontinuität

Frage der Abgeordneten Corinna Rüffer
(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

- Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dagegen und welche dafür, eine mitbestimmungspflichtige Entscheidung des Arbeitgebers, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen wurde, nicht nur auszusetzen (§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX), sondern für unwirksam zu erklären, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?
- BT Drucks. 18/3476 vom 05.12.2014

Nachhilfeunterricht ist erforderlich!

- Corinna Rüffer und DIE GRÜNEN kennen das SGB IX nur vom Hörensagen. Sonst wäre nicht nach einer „mitbestimmungspflichtige Entscheidung des Arbeitgebers“ des Arbeitgebers gefragt worden, die unter Beteiligung der SBV nach § 95 Abs. 2 SGB IX ergehen soll.
- Die SBV ist nicht Trägerin der Mitbestimmung. Diese ist Aufgabe des BRs. Die SBV berät nur den BR.
- Die SBV soll nach § 95 Abs.1 S.1 SGB IX die Eingliederung fördern, Hilfe und Beistand leisten.
- Um diese Aufgabenstellung erfüllen zu können, muss die SBV nach § 95 Abs. 2 S.1 SGB IX unterrichtet und angehört werden. Die uniformierte SBV kann weder Eingliederung fördern noch Hilfe und Beistand leisten!

Antwort der PStS Lösekrug-Möller vom 2. Dezember 2014

- „Die Forderung nach der so genannten Unwirksamkeitsklausel zielt darauf ab, die gesetzlich vorgesehene Regelung zur Beteiligung der SBV besser sicherzustellen.“
- Ja! Darum geht's!

Enttäuschende Aussagen!

- Eine allgemeine Unwirksamkeitsfolge bei unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (wäre) weitreichender als die Rechtsfolgen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei unterlassener Beteiligung des Betriebsrates.
- Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Unwirksamkeit einer Arbeitgebermaßnahme nur in bestimmten Fällen angeordnet wie etwa bei Kündigungen ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG).

Hat BR eine privilegierte Stellung?
Will die SBV eine „privilegiertere“?

BMAS

„Der SBV, die nur für einen Teil der Belegschaft zuständig ist, würde durch eine Unwirksamkeitsklausel eine **privilegiertere** Stellung eingeräumt, als sie der Betriebsrat als Interessenvertreter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes hat.“

Klarstellung

- Der BR ist Träger der Mitbestimmung. Er kann durch Verweigerung der Zustimmung den AG in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten blockieren. Das ist kein „Privileg“, sondern sein gutes Recht.
- Die SBV will dem BR nicht ein Recht wegnehmen, oder den BR übertrumpfen!
- Die SBV soll nur davor geschützt werden, dass der AG ohne spürbare Sanktion, die SBV entgegen § 95 Abs.1 S.1 SGB IX nicht unterrichtet und anhört!

Etwas Hoffnung

- BMAS: „In diesem Spannungsfeld wird die Forderung derzeit geprüft.“
- Wann wird diese Prüfung abgeschlossen?
- 2015? Bald beginnt die Sommerpause!
- 2016? Dann bricht der Wahlkampf aus!
- 2017? Das heißt Verschiebung auf die nächste Wahlperiode!

Warum Stärkung der SBV?

Die SBV ist Motor der Integration
und Inklusion!

SBV wirkt als Inklusionsmotor

Mit »Ja«
antworten in
Betrieben:
▼

»Ist Ihr Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestaltet?«



SBV fit machen!

1. Mitglieder der Schwerbehindertenvertretungen sind für ihre Aufgabe als Inklusionsmotor fit zu machen:
2. Schulung auch für Stellvertreter, bessere Freistellungsregelungen,
3. Erweiterung der Befugnis zur Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern, eigene räumliche und sächliche Mittel (Mitnutzung nach § 96 Abs. 9 SGB IX ist nicht sachgerecht).

Leer laufende Aussetzung

- Wenn der Arbeitgeberentscheidung keine ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX voraus gegangen ist,
- besteht nach § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX ein Recht die Aussetzung der Durchführung zu verlangen.
- ABER: Kann ein ausgehändigtes Kündigungsschreiben „ausgesetzt“ werden?

Stärkung des Rechts

- Einseitige Arbeitgebermaßnahmen sind unzulässig!
- Wer entgegen § 95 Abs.2 Satz 1 SGB IX die SBV in einer Angelegenheit nicht unterrichtet und nicht vor der Entscheidung anhört, handelt rechtswidrig.
- Die rechtswidrige Unterlassung muss zur Unwirksamkeit der Maßnahme führen oder dazu, dass sie rückgängig gemacht wird.

Kölner Erklärung

Die Schwerbehindertenvertretung
ist Motor der Inklusion.

Sie muss gestärkt werden

VDK Zeitung Juni 2015 Seite 2

Unverzichtbar im Betrieb

Schwerbehindertenvertretungen stärken

Konferenz der Behindertenbeauftragten 21.5.2015

- Wiesbadener Erklärung beschlossen!
- Gefordert wird Umsetzung der Koalitionsvereinbarung zur Anerkennung und Stärkung der SBV

Gemeinsame Erklärung zur Sicherstellung der Information

- Es ist nicht hinnehmbar, dass geltende Rechte der SBV ohne wirkliche Sanktionen ausgehebelt werden können.
- Hinsichtlich personeller Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes muss der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden. Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollten nichtig sein.

Die Koalition des guten Willens



Beauftragte der Bundesregierung
für die Belange behinderter Menschen



Bundesarbeitsgemeinschaft
der betrieblichen
Schwerbehindertenvertretungen
in Deutschland e. V. (BbSD)



Wer hat für diese Koalition unterzeichnet?

- Alfons Adam, Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie
- Adolf Bauer, Präsident des SoVD - Sozialverband Deutschland
- Verena Bentele, Behindertenbeauftragte der Bundesregierung
- Annelie Buntenbach, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB
- Hans Diederhufen, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland (BbSD)
- Ulrike Mascher, Präsidentin des Sozialverbands VdK
- Petra Rautenberg, Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder
- Dr. Sabine Graf, stellv. Vorsitzende, DGB-Bezirk NRW
- Franz Schrewe, Landesvorsitzender SoVD NRW e.V.
- Karl-Heinz Fries, Vorsitzender des Sozialverbands VdK NRW

Postkartenaktion an die Bundeskanzlerin

- Angela Merkel soll durch eine Postkartenaktion der Initiatoren der „Kölner Erklärung zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen“ zur Einhaltung des Koalitionsvertrags und zur dringend notwendigen Reform des Rechts der Schwerbehindertenvertretungen aufgefordert werden.

[Die Postkarte in elektronischer Form \(PDF\)](http://www.schwbv.de/). <http://www.schwbv.de/>

Zzt über 12000 Postkarten für SBV Stärkung an Kanzlerin Merkel



November 2015: 11.000 Unterstützerunterschriften!



Professor Franz Josef Düwell

Staatssekretärin Lösekrug-Möller sagt Suche nach Kompromiss zu!



Professor Franz Josef Düwell

12/2015

**Arbeitsentwurf zur Stärkung
der SBV**

***Ohne Sicherung des
Unterrichtungsrechts
Reicht das?***

Arbeitsentwurf durchgesickert!

- Durch einen Informanten ist der Arbeitsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) der Öffentlichkeit bekannt gegeben worden.
- Der Entwurf mit dem Bearbeitungsstand: 18.12.2015 13:48 Uhr enthält in seinem Art 2 Änderungen des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, die ab 2017 gelten sollen.

Zeitplan des BMAS 2016

- April: Referentenentwurf
- 04.Mai: Kabinetttbefassung
- 17.Juni: Bundesrat (1. Durchgang)
- 07/08.Juli: Bundestag (1.Lesung)
- 26.Sept.: parlamentarische Anhörung
- 21/22.Okt.: Bundestag (2. und 3. Lesung)
- 25.Nov.: Bundesrat (2. Durchgang)
- 1.Januar 2017 Inkrafttreten

Inklusionsvereinbarung

- In § 83 wird die Überschrift in Integrationsvereinbarung geändert.
- Inhaltlich mager:
 1. „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“
 2. „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“

BEM

- In § 84 Absatz 2 Satz 4 werden die Wörter „die örtlichen gemeinsame Servicestellen“ durch die Wörter „Berater der Rehabilitationsträger“ ersetzt.
- Das ist eine Folgeänderung, weil die gemeinsamen Servicestellen künftig in § 22 wegfallen.

Übergangsmandat

- Nach § 94 Absatz 7 wird folgender Absatz 8 angefügt: „(8) In Betrieben gilt § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.“
- In der amtlichen Begründung auf S.72 heißt es dazu: „Durch diese Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die SBV geschaffen. Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also insbesondere im öffentlichen Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung.“

Verbesserung der Heranziehung von Stellvertretern

- § 95 Absatz 1 Satz 4 wird durch folgende Sätze ersetzt:
- „In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten 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 jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.“

Verbesserung der Freistellung

- § 96 Absatz 4 wird wie folgt geändert: In Satz 2 wird die Zahl „200“ durch die Zahl „100“ ersetzt.
- Damit kann die Vertrauensperson künftig schon dann vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn der Betrieb oder die Dienststelle wenigstens 100 Schwerbehinderte einschließlich der Gleichgestellten beschäftigt.

Verbesserung der Schulungsmöglichkeit für Stellvertreter

- § 96 Absatz 4 Satz 4 wird wie folgt gefasst:
- „Satz 3 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied.“
- Damit wird die Konsequenz daraus gezogen, dass Schulungsmöglichkeiten für Stellvertreter sind derzeit nur unter engen gesetzlichen Voraussetzungen möglich ist. Diese setzen voraus, dass eine ständige Heranziehung stattfindet, oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen (s. § 96 Absatz 4 Satz 4 SGB IX).

Ausstattung der SBV

- Dem Absatz 8 wird folgender Satz eingefügt:
- „Satz 1 umfasst auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in angemessenem Umfang.“
- In der amtlichen Begründung heißt es dazu auf S.72: „Der neue Satz 1 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokräft in angemessenem Umfang.“

Was fehlt?

- Es fehlt die zur Stärkung der SBV notwendige Vorschrift, die sicherstellt, dass Arbeitgeber ihre Unterrichts- und Anhörungspflicht aus § 95 Abs. 2 SGB IX tatsächlich erfüllen. Dieses Vollzugsdefizit muss beendet werden.

Blockierer: Nebel statt Argumente

- 1. Unterrichtung in der Praxis läuft doch ohne Probleme!***
- 2. Unwirksamkeitsklausel ist Überprivilegierung!***

Was in Wirklichkeit intern aber nicht öffentlich gesagt wird

SBV soll keine effektive Möglichkeit der Durchsetzung ihres Unterrichts- und Anhörungsrechts erhalten; denn

- *würde das die SBV aufwerten und*
- *würde das auf Widerstand der Arbeitgeberverbände stoßen!*

Betriebsräte, Personalräte und Vertrauenspersonen werden aktiv und schreiben dem BMAS:

1. Wir kennen die Praxis und weisen den Unsinn von der „überprivilegierten“ SBV zurück!

2. Wir fordern eine effektive rechtliche Absicherung der Unterrichts- und Anhörungsrechte der SBV!

Wer mehr wissen will



Professor Franz Josef Düwell

**Ich danke für Eure Fragen und
Eure Aufmerksamkeit!**

Die Zusendung von Kritik, Hinweisen
und Anregungen wünscht sich
Franz.Duewell@uni-konstanz.de