



**Die wesentlichen
Änderungen im
Bundesteilhabegesetz
Teil III SGB IX
Schwerbehindertenrecht**



Wichtige Anmerkung:

Am 01.01.2017 trat das Bundesteilhabegesetz in Kraft (BTHG). Mit dem BTHG erfolgen Änderungen in nahezu allen Sozialgesetzbüchern, insgesamt handelt es sich um eine der umfangreichsten sozialrechtlichen Reformen der letzten Jahrzehnte, mit der Besonderheit, dass die Änderungen in verschiedenen Zeitabschnitten in Kraft treten.

Zum 01.01.17 erfolgten u.a. Änderungen im SGB XII, z.B. bei der Änderung der Einkommens- und Vermögensheranziehung in der Eingliederungshilfe, die Erhöhung des allgemeinen Vermögensschonbetrags und Änderungen bei den Kosten der Unterkunft wie auch Änderungen im Schwerbehindertenrecht.



Wichtige Anmerkung:

Zum 01.01.2018 tritt die zweite Stufe des Reformgesetzes in Kraft,

die Änderungen im SGB IX, Teil 1, dem Allgemeinen Teil des Reha- und Teilhaberechts, wie auch die vorgezogenen Änderungen in der Eingliederungshilfe, wie z.B. die Einführung des neuen Gesamtplanverfahrens und die neuen Instrumente der Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben. In Teil 3 steht künftig das weiterentwickelte Schwerbehindertenrecht, das derzeit im SGB IX Teil 2 geregelt ist.

Achtung: Dadurch ist die Paragrafenfolge geändert worden.

Zum 01.01.2020 wird die neue Eingliederungshilfe aus dem SGB XII ausgegliedert und als 2. Teil in das SGB IX eingliedert.



1. Inklusionsvereinbarung

In (§ 83) § **166 SGB IX** wird die Bezeichnung in der Überschrift „**Integrationsvereinbarung**“ durch „**Inklusionsvereinbarung**“ ersetzt.

Das Integrationsamt erhält die **Aufgabe**, als **Moderator** an den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV **teilzunehmen**.

Dazu wird in (§ 83) § **166 Abs. 1 SGB IX** nach Satz 4 angefügt: „**Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.**“



2. Neuregelung des Vertretungsfalles

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) **§ 166 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**.



2. Neuregelung des Vertretungsfalles

In (94) **§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX** werden die Wörter „durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer Aufgaben“ gestrichen. Der konsolidierte Text der Norm lautet dann mit Kennzeichnung der Änderung durch Kursivsetzung:

„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.**“



2. Neuregelung des Vertretungsfalles

Durch die Streichung der einschränkenden Gründe soll auch eine **Vertretung** durch ein stellvertretendes Mitglied in den Fällen **vorgeschrieben werden**, in denen die Vertrauensperson **befangen sein könnte**.

Damit wird eine Entscheidung des BAG aus 2013 korrigiert. Das BAG hatte damals nämlich wegen der fehlenden Entscheidungsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung erkannt:

„Erwägungen der Gesetzssystematik (sprechen) gegen eine „**Befangenheit**“ der Schwerbehindertenvertretung im Rechtssinn“.

Deshalb hatte das BAG im Streitfall den **Einwand eines Arbeitgebers zurückgewiesen**, er sei von seiner Verpflichtung entbunden gewesen, die Vertrauensperson nach (§ 81) **164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX** nicht zu unterrichten, weil diese wegen einer **eigenen Bewerbung befangen gewesen sei**. Die **Neuregelung entspricht der betriebsverfassungsrechtlichen Verhinderungsregelung**.



3. Übergangsmandat

Dem (§ 94) **177 SGB IX** wird der Abs. 8 angehängt: „In Betrieben gilt § 21a BetrVG entsprechend.“

In der amtlichen Begründung heißt es dazu:

„Durch diese 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 und kirchlichen Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung.“

Einen Grund dafür, dass für die kirchlichen Einrichtungen und für den öffentlichen Dienst kein Bedarf besteht, während der schwierigen Zeit der Umstrukturierung ohne Übergangsvertretung auskommen zu müssen, geben die ministerialen Verfasser der Begründung nicht an. Diesen gibt es auch nicht. Es handelt sich um eine bewusst in Kauf genommene Schlechterstellung eines Teils der schwerbehinderten Beschäftigten. Grund dafür dürfte wohl die Komplexität der Regelungsaufgabe sein, die zurückschrecken ließ.



3. Übergangsmandat

3. Übergangsmandat

Einen Grund dafür, dass für die kirchlichen Einrichtungen und für den öffentlichen Dienst kein Bedarf besteht, während der schwierigen Zeit der Umstrukturierung ohne Übergangsvertretung auskommen zu müssen, geben die ministerialen Verfasser der Begründung nicht an. Diesen gibt es auch nicht. Es handelt sich um eine bewusst in Kauf genommene Schlechterstellung eines Teils der schwerbehinderten Beschäftigten. Grund dafür dürfte wohl die Komplexität der Regelungsaufgabe sein, die zurückschrecken ließ.



Die wesentlichen Änderungen Bundesteilhabegesetz

4. Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern



(§ 95) § 178 Abs. 1 Sätze 4 bis 6 SGB IX wird neu gefasst:

„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 auch das mit der **nächsthöheren Stimmenzahl** gewählte stellvertretende Mitglied herangezogen werden. **Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.**“



4. Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

Mit dieser Gesetzesfassung wird die Ansicht des Siebten Senats des **BAG korrigiert**, nach der die Heranziehung weiterer stellvertretender Mitglieder **nicht vorgesehen sei**. Das Gesetz stellt ausdrücklich klar, dass eine **Staffelung gewollt ist**. Bei jedem Überschreiten **des Schwellenwerts** (ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen) **kann** ein weiteres stellvertretendes Mitglied zu Entlastung der Vertrauensperson **herangezogen werden**.

Beispiel: Der Betrieb zählt 301 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte. Dann kann die Vertrauensperson ab 101 das erste, ab 201 das zweite und ab 301 das dritte stellvertretende Mitglied heranziehen. Voraussetzung ist jedoch, dass eine **genügende Anzahl** von Stellvertretern **gewählt worden sind**. Ob von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, entscheidet allein die durch ihre Wahl legitimierte Vertrauensperson. **Sie bedarf keiner Zustimmung oder Genehmigung durch den Arbeitgeber**. Sie muss **nur** vorher den **Arbeitgeber unterrichten**.

Diese Pflicht entspricht dem Gebot der engen Zusammenarbeit nach (§ 99) **§ 182 Abs. 1 SGB IX**.



5. Unwirksamkeitsklausel

5. Unwirksamkeitsklausel

In (§ 95) **§ 178 Abs. 2 SGB IX** wird als Satz 3 eingefügt:

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



5. Unwirksamkeitsklausel

Mit der Einfügung werden die Rechtsfolgen einer **unterlassenen Beteiligung** der Schwerbehindertenvertretung **geregelt**. Damit nimmt der Gesetzgeber auch hier seine rechtspolitische Korrekturaufgabe wahr. Der Zweite Senat hatte der Ansicht der Nipperdey-Schule folgend den Rechtsatz aufgestellt:

„Die **Kündigung** eines Schwerbehinderten, die ein Arbeitgeber ausspricht, ohne zuvor die **Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört zu haben**, ist aus **diesem Grunde** weder wegen Fehlens einer **Wirksamkeitsvoraussetzung** noch **wegen Verstoßes** gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB **unwirksam**.“



5. Unwirksamkeitsklausel

Der Gesetzgeber hat nach 34 Jahren Wartezeit diesem Rechtssatz endlich die rechtspolitische Zustimmung verweigert. Hier zeigt sich der berühmte „Federstrich des Gesetzgebers“

Er bewirkt: „... ganze Bibliotheken werden zu Makulatur“.

Der Bundestag hat auf eine Prüfbitte des Bundesrats klargestellt, dass **die Verletzung des Unterrichts- und Anhörungsrechts** der Schwerbehindertenvertretung aus (§ 95) **§ 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX nicht ohne arbeitsrechtliche Sanktion für den rechtsbrechenden Arbeitgeber bleiben darf**, sondern zu dessen Lasten bei einer Kündigung die Rechtsfolge aus **§ 134 BGB eintreten soll**



5. Unwirksamkeitsklausel

In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung, dass der Ausschuss in seiner Begründung aufzeigt, welche prozessualen Möglichkeiten die Schwerbehindertenvertretung hat, ihr gesetzliches Unterrichtungs- und Anhörungsrecht zu sichern.

Der Ausschuss führt dazu aus: „Grundsätzlich gilt hier: ... Zur Durchsetzung dieses Beteiligungsanspruchs kann die Schwerbehindertenvertretung das Arbeitsgericht anrufen (vergleiche § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG).

Dort kann sie – gegebenenfalls im Wege der einstweiligen Verfügung – geltend machen, die Durchführung oder Vollziehung der Entscheidung auszusetzen, bis die Beteiligung nachgeholt ist.

Ein entsprechender Beschluss des Arbeitsgerichts kann Grundlage für eine gerichtliche Vollstreckung sein. Zuwiderhandlungen seitens des Arbeitgebers können Ordnungsgelder von bis zu 250 000 Euro nach sich ziehen (§ 85 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz i.V.m. § 890 Absatz 1 Zivilprozessordnung).“



6. Freistellung

In (§ 96) **§ 179 Abs. 4 Satz 2 SGB IX** wird die Angabe des Schwellenwerts für die volle Freistellung von der beruflichen Tätigkeit für die Vertrauensperson mit „**200**“ durch die Angabe „**100**“ ersetzt.

Damit hat die Vertrauensperson künftig einen Anspruch darauf, **vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt zu werden**, wenn der Betrieb oder die Dienststelle **wenigstens 100 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte zählt**.

Die Berücksichtigung der gleichgestellten Beschäftigten ergibt sich aus § 68 Abs. 3 SGB IX.



7. Schulung für Stellvertreter

In (§ 96) **§ 179 Abs. 4 Satz 4 SGB IX** ist der Schulungsanspruch für Stellvertreter der Vertrauensperson wie folgt neugefasst worden:

„Satz 3 **gilt auch** für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte **stellvertretende Mitglied** sowie in den Fällen des (§ 95) **§ 178 Abs. 1 Satz 5** auch jeweils für das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte **weitere stellvertretende Mitglied.**“



7. Schulung für Stellvertreter

Hier ist die Rechtsstellung der stellvertretenden Mitglieder verbessert worden. Bislang wurde für deren Schulungsanspruch vorausgesetzt, dass entweder eine ständige Heranziehung stattfindet oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen. Die Neuregelung räumt dem ersten Stellvertreter und allen herangezogenen Stellvertretern einen unbedingten Anspruch auf Teilnahme an den erforderlichen Schulungsveranstaltungen ein.

Ergänzend ist in (§ 96) **§ 179 Abs. 8 Satz 2 SGB IX** hinsichtlich **der Kostentragungspflicht** des Arbeitgebers für diese Schulungen klargestellt: „**Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungs-veranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.**“



8. Aufwandsentschädigung

In (§ 96) **§ 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX** ist ein neuer Halbsatz (kenntlich gemacht durch Kursivsetzung) eingefügt worden:

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

Das bedeutet:

Die Verordnung über die Höhe der Aufwandsentschädigung für vom Dienst freigestellte Personalvertretungsmitglieder vom 18. 07.1974²⁰ gilt auch zugunsten der freigestellten Vertrauenspersonen. Nach § 1 der VO beträgt die Aufwandsentschädigung für ganz von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellte Mitglieder von Personalräten, Gesamtpersonalräten, Bezirkspersonalräten und Hauptpersonalräten 26 Euro monatlich.



9. Kostentragung für Bürokräft

Dem (§ 96) **§ 179 Abs. 8 Satz 1 SGB IX** ist ein dritter Satz angefügt worden:

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

Der neue Satz 3 gibt der Schwerbehindertenvertretung **einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokräft**, sofern die Unterstützung **erforderlich ist**. Das wird in großen Betrieben und Dienststellen mit mehreren Hundert schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten regelmäßig der Fall sein.

Zudem erfordern nach der Gesetzesbegründung die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung auch **eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal**.



10. Wahlen zu Stufenvertretungen

In § (97) **§180 Abs. 7 SGB IX** sind die Wörter angefügt: (§ 94) **§ 177 Abs. 6 SGB IX** mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht anzuwenden ist.“

Für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb oder in einer Dienststelle gilt nach

(§ 94) **§ 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX** der sinnvolle Grundsatz, dass bei weit auseinanderliegenden Betriebsteilen oder Teilen einer Dienststelle stets und ohne Rücksicht auf die Zahl der Wahlberechtigten das vereinfachte Wahlverfahren **nicht anwendbar ist. Für die Wahlen zu den Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen ist dieser Grundsatz wenig sinnvoll.**



10. Wahlen zu Stufenvertretungen

Die wahlberechtigten Vertrauenspersonen kommen regelmäßig aus Unternehmen oder Mittelbehörden, die räumlich weit auseinander liegen. Sie müssten bei Anwendung dieses Grundsatzes auch dann im förmlichen Verfahren unter Einsetzung eines dreiköpfigen Wahlvorstands wählen, selbst wenn nur drei Wahlberechtigte vorhanden sind.

Diese übertriebene und unverhältnismäßige Kosten verursachende Bürokratie hat der Gesetzgeber des SGB IX nicht gewollt.

Deshalb ist in § 22 Abs. 3 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen durch den Gesetzgeber des SGB IX, der damals auch die Wahlordnung geändert hat, geregelt worden, dass die Wahl auf einer Versammlung der Vertrauenspersonen stattfinden kann.



10. Wahlen zu Stufenvertretungen

Die darauf gestützte gute Praxis in den Behörden und Unternehmen ist durch die Entscheidung des BAG vom 23.07.2014²³ beendet worden. Danach darf unter Anwendung des für örtliche Wahlen geltenden Grundsatzes die überörtliche Vertretung **nicht im vereinfachten Wahlverfahren gewählt werden**, wenn der Zuständigkeitsbereich der Oberbehörde, bei der die Wahl stattzufinden hat, räumlich weit auseinanderliegende nachgeordnete Dienststellen einschließt. Diese Entscheidung ist auf erhebliche Kritik gestoßen. Der Gesetzgeber hat diese Kritik aufgenommen.

Er klärt für künftige Wahlen im Gesetz die Zulässigkeit der Inanspruchnahme der in § 22 Abs. 3 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen geregelten Möglichkeit, auf einer Versammlung zu wählen, indem er für die Wahlen zu Stufen-, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen die Anwendung des Kriteriums der räumlichen Nähe von Organisationseinheiten ausdrücklich ausschließt.