

Übersicht über die Neuregelung des Rechts der Schwerbehindertenvertretung

Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung im SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz

15. Dezember 2016

Hintergrund

Im Koalitionsvertrag ist die „Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen“ vereinbart (S. 78). Um dieses Vorhaben umzusetzen, hat das Bundesarbeitsministerium im April 2016 Vorschläge zur Änderung der heute geltenden Regelungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretungen im SGB IX vorgelegt, die im Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes enthalten sind. Der Bundestag hat das Bundesteilhabegesetz am 1. Dezember 2016 in zweiter und dritter Lesung angenommen. Der Bundesrat berät das Gesetz am 16. Dezember 2016. Die vorgesehenen Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung werden am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten, d. h. voraussichtlich Ende 2016.

Die Änderungen im Einzelnen

1. Unwirksamkeit der Kündigung

Die Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten, die ohne die bereits heute vorgesehene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ausgesprochen wird, ist zukünftig unwirksam. Damit will der Gesetzgeber die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen stärken.

Bisherige Rechtslage

Nach bisheriger Rechtslage hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in

allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 95 Abs. 2 Satz 1 1. Hs. SGB IX); der Arbeitgeber hat die getroffene Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 2. Hs. SGB IX), sog. Trias von Unterrichtung, Anhörung und Entscheidungsmittteilung (Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rz. 34).

Soweit es um die Angelegenheiten eines einzelnen schwerbehinderten Menschen geht, ist die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung insbesondere vor jeder Entscheidung in arbeitsrechtlich bedeutsamen Belangen geboten. Das betrifft insbesondere die Abmahnung, Versetzung und Kündigung eines schwerbehinderten Menschen (vgl. BAG v. 17. August 2010 – 9 ABR 83/09).

Die Unterrichtung muss so rechtzeitig erfolgen, dass die Schwerbehindertenvertretung noch hinreichend Zeit hat, den Sachverhalt zu überprüfen, sich eine Meinung zu bilden und Bedenken oder Gegenvorstellungen zu äußern. Fristen für die Gelegenheit zur Stellungnahme sind im Gegensatz zu § 102 Abs. 2 BetrVG im SGB IX nicht vorgesehen. Es ist nach allgemeiner Auffassung (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rz. 49) ratsam, sich an der in § 102 Abs. 2 BetrVG aufgestellten Regelfrist von einer Woche zu orientieren. Diese Frist kann in besonders eiligen Angelegenheiten (z. B. außerordentliche Kündigung) auf drei Tage verkürzt werden.



Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung einzuholen. Er hat jedoch die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung entgegenzunehmen und im Rahmen seiner Verpflichtung zur engen Zusammenarbeit (vgl. § 99 Abs. 1 SGB IX) zu prüfen. Das Ergebnis seiner Prüfung hat der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 2. Hs SGB IX).

Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung kann vom Arbeitgeber vor, während oder nach Durchführung des Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt (§§ 85 ff. SGB IX) vorgenommen werden, muss aber jedenfalls vor Ausspruch der Kündigung abgeschlossen sein (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 85 Rz. 83, 84).

Wenn die Schwerbehindertenvertretung entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht beteiligt wird, ist die Durchführung oder Vollziehung der Maßnahme auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen, sodann ist endgültig zu entscheiden (§ 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Zur Durchsetzung dieses Beteiligungsanspruchs kann die Schwerbehindertenvertretung das Arbeitsgericht anrufen (vgl. § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG). Dort kann sie – ggf. 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 € nach sich ziehen (§ 85 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 890 Abs. 1 ZPO).

Ferner handelt gem. § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX ordnungswidrig, wer entgegen § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet.

Zukünftige Rechtslage

Als weitere Rechtsfolge ist zukünftig zusätzlich eine Kündigung, die ohne die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenver-

tretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX ausgesprochen wird, unwirksam.

Mit der Einfügung einer ausdrücklichen Rechtsfolge für den Fall der unterlassenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX wird es zukünftig unerlässlich, die Schwerbehindertenvertretung vor Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zu unterrichten und anzuhören sowie die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen.

Die Reihenfolge der Anhörung von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat wird vom Gesetz nicht festgelegt. Nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX muss die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung „unverzüglich“ erfolgen. Daraus folgt jedoch nicht die Garantie eines „Informationsvorsprungs“ der Schwerbehindertenvertretung vor dem Betriebsrat (vgl. Düwell in LPK-SGB IX § 95 Rz. 43).

Aus § 102 Abs. 1 BetrVG wird gefolgert, dass der Arbeitgeber zu einer genauen und umfassenden Unterrichtung des Betriebsrats verpflichtet ist. Der Betriebsrat muss sich ohne zusätzliche eigene Nachforschungen ein Bild über die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe machen und beurteilen können, ob es sinnvoll ist, Bedenken zu erheben oder Widerspruch gegen die Kündigung einzulegen. Die herrschende Meinung folgert daraus für die geltende Rechtslage nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung vor dem Betriebsrat beteiligt werden muss. Daher sollte es auch zukünftig ausreichen, dass die Schwerbehindertenvertretung spätestens parallel zur Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG unterrichtet und angehört wird.

Für diese Auffassung spricht, dass die Schwerbehindertenvertretung im Vergleich zum Betriebsrat privilegiert würde, wenn sie vor dem Betriebsrat angehört würde. Dabei ist der Betriebsrat das Mitbestimmungsorgan aller Beschäftigten – auch der schwerbehinderten Menschen – und darf als solches auch nicht entwertet werden.

Ohne Anhörung auch der Schwerbehindertenvertretung ist die Kündigung eines



schwerbehinderten Menschen zukünftig unwirksam und das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Zusätzlich ist die Schwerbehindertenvertretung über die getroffene Entscheidung zu informieren. Es ist daher zu empfehlen, bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen in folgender Reihenfolge vorzugehen:

- Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG
- Spätestens parallel: Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 Hs. 1 SGB IX
- Mitteilung der Entscheidung des Arbeitgebers an die Schwerbehindertenvertretung (§ 95 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 SGB IX)
- Beantragung der Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt (§ 85 ff. SGB IX).

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Einleitung des Zustimmungsverfahrens nach §§ 85 ff. SGB IX ist auch deshalb zu empfehlen, weil es die in § 99 Abs. 1 SGB IX vorgesehene enge Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung stärkt.

Es reicht auch nicht aus, dass das Integrationsamt verpflichtet ist, im Rahmen des Zustimmungsverfahrens gem. § 87 Abs. 2 SGB IX eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einzuholen. Diese Stellungnahme entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung der Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

2. Absenkung der Schwellenwerte für die Freistellung der Vertrauensperson

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen wird nach der geltenden Rechtslage ab 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf ihren Wunsch freigestellt (§ 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Zukünftig wird die Vertrauensperson dann auf ihren Wunsch freigestellt, wenn wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb beschäftigt sind. Mit dieser Absenkung des Schwellenwerts will der Gesetzgeber

ber der zunehmenden Belastung der Vertrauenspersonen aufgrund der demografischen Entwicklung Rechnung tragen.

3. Staffelung der Schwellenwerte für die Heranziehung der Stellvertreter

Die Schwerbehindertenvertretung besteht aus einer einzelnen Vertrauensperson. Sind wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb beschäftigt, kann die Vertrauensperson nach geltendem Recht die erste Stellvertretung nach Unterrichtung des Arbeitgebers zu bestimmten Aufgaben heranziehen, ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten auch die zweite Stellvertretung (§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Damit können derzeit maximal zwei Stellvertreter herangezogen werden.

Zukünftig wird es möglich sein, dass mit jeweils 100 zusätzlichen schwerbehinderten Menschen im Betrieb jeweils eine weitere Stellvertretung herangezogen werden kann. Dies gilt für Betriebe mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

4. Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf eine Bürokräft

Die Schwerbehindertenvertretung erhält einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokräft in erforderlichem Umfang. Damit will der Gesetzgeber den gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung durch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal Rechnung tragen.

Der Gesetzgeber lässt offen, was unter „erforderlich“ zu verstehen ist. Anhaltspunkt für die Auslegung der Erforderlichkeit des Umfangs der Bürokräft insoweit das BetrVG liefern. Entscheidend dürfte sein, ob die Bürokräft bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden darf, damit die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgabe sachgerecht erfüllen kann. Bei dieser Abwägung werden auch die Regelungen für die Freistellung der Vertrauensperson (vgl. § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX) zu berücksichtigen sein. Sofern die Vertrauens-



person freigestellt ist (d. h. zukünftig wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb), wird es eher erforderlich sein, der Schwerbehindertenvertretung Unterstützung durch eine Bürokraft zu gewähren als in Betrieben, in denen die Vertrauensperson nicht freigestellt ist.

5. Fortbildungsanspruch für Stellvertreter

Schulungsmöglichkeiten für Stellvertreter der Vertrauensperson sind nach der geltenden Rechtslage nur bei ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Zeit möglich (§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX).

Zukünftig 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 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Gleiches gilt für die stellvertretenden Mitglieder in Betrieben, in denen aufgrund der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten weitere stellvertretende Mitglieder gewählt werden können (vgl. § 95 Abs. 1 Satz 5 SGB IX-E).

6. Übergangsmandat

Wird ein Betrieb gespalten, hat dessen Betriebsrat ein Übergangsmandat (vgl. § 21a BetrVG). Eine solche Regelung gibt es für die Schwerbehindertenvertretung bisher nicht. Durch die Ergänzung in § 94 Abs. 8 SGB IX-E erhält zukünftig auch die Schwerbehindertenvertretung ein solches Übergangsmandat.

7. Inkrafttreten: Tag nach der Verkündung (voraussichtlich: Ende 2016)

Die mit dem Bundesteilhabegesetz verbundenen Reformen treten in mehreren Stufen in Kraft. Die in der ersten Stufe enthaltenen Änderungen des Schwerbehindertenrechts

im SGB IX treten am Tag nach der Verkündung in Kraft, voraussichtlich Ende 2016.

Es ist keine Übergangsregelung vorgesehen. Im Hinblick auf die Neuregelung zur Unwirksamkeit bei Nicht-Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gehen wir davon aus, dass auf die Einleitung des Kündigungsverfahrens abgestellt wird. Die Neuregelungen gelten für alle Kündigungen, die ab Ende 2016 gegenüber dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung durch die Unterrichtung und Anhörung eingeleitet werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1203

arbeitsrecht@arbeitgeber.de