

Kommission zur Vertretung schwerbehinderter Menschen  
Margit Liebsch

## **Die wichtigsten Änderungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz**

Im Koalitionsvertrag ist die „Anerkennung und Stärkung des ehrenamtlichen Engagements der Schwerbehindertenvertretungen“ vereinbart (S. 78). Zur Umsetzung des Vorhabens hat das Bundesarbeitsministerium im April 2016 Vorschläge zur Änderung der heute geltenden Regelungen des Rechts der Schwerbehindertenvertretungen im SGB IX vorgelegt, diese sind im Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes enthalten. Der Bundestag hat das Bundesteilhabegesetz am 1. Dezember 2016 in zweiter und dritter Lesung angenommen. Der Bundesrat hat das Gesetz am 16. Dezember 2016 beraten. Mit der Zustimmung des Bundesrats in der Sitzung am 16.12.2016 treten die ersten Änderungen bereits 2017 in Kraft. Ein Großteil der Änderungen (Leistungen zur Teilhabe / Eingliederungshilfe) tritt allerdings erst zum 01.01.2018 bzw. 2020 und zum Teil erst 2023 in Kraft.

### **Im Jahr 2017 werden die folgenden Neuerungen Berücksichtigung finden müssen:**

- Absenkung des Schwellenwertes für die Freistellung der SBV  
Bisher war die gewählte Vertrauensperson der sbM von ihrer beruflichen Tätigkeit voll freizustellen, wenn in dem Betrieb/Dienststelle mindestens 200 schwerbehinderte oder den Schwerbehinderten gleichgestellte Arbeitnehmer beschäftigt waren. Der Schwellenwert wird ab dem 01.01.2017 auf 100 schwerbehinderte/gleichgestellte Arbeitnehmer halbiert.
- Beteiligung der SBV bei Kündigungen  
In § 95 Abs. 2 SGB IX wird ein neuer Satz 3 eingefügt, der wie folgt lautet: „Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.“ Bisher entsprach es der ständigen Rechtsprechung, dass auch eine ohne Beteiligung der SBV ausgesprochene Kündigung nicht aufgrund der fehlenden Unterrichtung unwirksam ist. Die Beteiligung der SBV war lediglich nachzuholen. Ab dem kommenden Jahr wird das Beteiligungsrecht der SBV durch die Unwirksamkeitsfolge im neuen Satz 3 erheblich gestärkt. Das heißt nun also, dass vor dem Ausspruch einer Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer die SBV in jedem Fall ordnungsgemäß beteiligt werden muss!
- Übergangsmandat der SBV  
Einen weiteren - bisher nicht ausdrücklich gesetzlich geregelten Aspekt stellt die Neufassung des SGB IX klar: Im Falle einer Betriebsspaltung nimmt die SBV – ebenso wie der Betriebsrat nach § 21a BetrVG – ein Übergangsmandat wahr, sofern der abgespaltene Betriebsteil nicht in einen Betrieb eingegliedert wird, der bereits über eine Schwerbehindertenvertretung verfügt. Das Übergangsmandat der SBV sollte – soweit die Betriebsspaltung mit einem Betriebsübergang verbunden ist – auch Erwähnung im Unterrichtungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB finden.
- Vielzahl an stellvertretenden Mitgliedern der SBV  
Bislang konnte die Vertrauensperson der Schwerbehinderten für Vertretungsfälle unabhängig von der Betriebsgröße nur ein stellvertretendes Mitglied heranziehen. Mit der Gesetzesänderung wird ab dem 01.01.2017 eine Staffelung greifen: Bei jedem Überschreiten des Schwellenwerts von jeweils 100 beschäftigten schwerbehinderten/gleichgestellten Arbeitnehmern kann ein weiteres stellvertretendes Mitglied herangezogen werden (d. h. ab 101 schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten das erste; ab 201 das zweite; ab 301 das dritte; ab 401 das vierte stellvertretende Mitglied).

- **Schulungsanspruch für stellvertretende Mitglieder der SBV**  
Die stellvertretenden Mitglieder der SBV haben ab dem 01.01.2017 einen Anspruch auf bezahlte Freistellung und Übernahme der Kosten für Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind. Bislang hatten die stellvertretenden Mitglieder nur unter ausdrücklich in § 96 Abs. 4 S. 4 SGB IX geregelten Voraussetzungen Anspruch auf Teilnahme an Schulungsveranstaltungen (ständige Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds/häufige Vertretung auf längere Zeit/absehbares Nachrücken in das Amt).
- **Anspruch auf eine Bürokraft für die SBV**  
Die SBV erhält einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokraft in erforderlichem Umfang. Damit will der Gesetzgeber den gestiegenen Anforderungen an die SBV durch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal Rechnung tragen. Der Gesetzgeber lässt offen, was unter „erforderlich“ zu verstehen ist. Entscheidend dürfte sein, ob die Bürokraft bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden darf, damit die SBV 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. Mit anderen Worten – da, wo die Person freigestellt ist, macht auch die Zuweisung einer Bürokraft Sinn, da es sich um mindestens 100 SbM handelt oder mehr.

**Quellen:**

*Bericht zur Beschlussfassung des Bundestags*

*Beschlussfassung des Bundesrats*