



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Mitglied des Deutschen Bundestages
Frau Corinna Rütter
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Gabriele Lösekrug-Möller

Parlamentarische Staatssekretärin
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-1070
FAX +49 30 18 527-2479
E-MAIL buero.loesekrug-moeller@bmas.bund.de

Berlin, 2. Dezember 2014

Schriftliche Fragen im November 2014
Arbeitsnummern 191 bis 193

Sehr geehrte Frau Kollegin,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antworten auf Ihre o. a. Fragen.

Mit freundlichen Grüßen

Gabriele Lösekrug-Möller

Schriftliche Fragen im November 2014

Arbeitsnummern 191 bis 193

Frage Nr. 191:

Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dagegen und welche dafür, Probleme bei der Abgrenzung der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu beheben, indem diese vom Arbeitgeber nicht nur in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden (§ 95 SGB IX), sondern in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?

Antwort:

Der Betriebsrat ist die einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, auch der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seine Beteiligungsrechte nimmt er zugunsten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr, also auch zugunsten der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Schwerbehindertenvertretung hat demgegenüber die Funktion, spezifisch die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu verdeutlichen. Damit nicht vereinbar wäre eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung parallel zum Betriebsrat in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zu beteiligen.

Frage Nr. 192:

Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung angesichts der Anforderungen, die sich aus der Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes ergeben, dagegen, die Freistellung der Schwerbehindertenvertretung bereits ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten (anstelle von gegenwärtig 200 schwerbehinderten Beschäftigten) sowie die Heranziehung des ersten und zweiten stellvertretenden Mitglieds bereits ab 50 bzw. 100 (statt wie bisher ab 100 bzw. 200) schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?

Antwort:

Schwerbehindertenvertreter berichten, dass die Tätigkeit für einzelne schwerbehinderte Menschen sehr aufwendig sein kann (z. B. Verhandlungen mit dem Integrationsamt, Unterstützung bei Anträgen auf Gleichstellung, Beratung in Widerspruchsverfahren). Auch neue Tätigkeiten sind zunehmend zu verzeichnen, etwa die Beteiligung an der Erstellung betrieblicher Aktionspläne. Dem könnte durch eine Absenkung des Schwellenwertes Rechnung getragen werden. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass jede Ab-

senkung des Schwellenwerts zu mehr Freistellungen führen wird, was insoweit auch zusätzliche Kosten für die Arbeitgeber verursachen wird. Vor diesem Hintergrund wird der Vorschlag derzeit geprüft.

Frage Nr. 193:

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?

Antwort:

Die Forderung nach der sogenannten „Unwirksamkeitsklausel“ zielt darauf ab, die gesetzlich vorgesehene Regelung zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen besser sicherzustellen. Bei der Bewertung dieser Forderung ist zu berücksichtigen, dass eine entsprechende Sanktion in Gestalt der Bußgeldbewehrung (§ 156 Absatz 1 Nummer 9 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) bereits existiert. Als weitere Sanktion droht eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers nach § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Werden Entscheidungen unter Verletzung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung getroffen, ist deren Umsetzung nach § 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX auszusetzen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Bei Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zwingend das Integrationsamt zu beteiligen, das wiederum die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Demgegenüber wäre eine allgemeine Unwirksamkeitsfolge bei unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung weitreichender als die Rechtsfolgen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei unterlassener Beteiligung des Betriebsrats. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Unwirksamkeit einer Arbeitgebermaßnahme nur in bestimmten Fällen angeordnet wie etwa bei Kündigungen ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Der Schwerbehindertenvertretung, 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 Betriebs hat. In diesem Spannungsfeld wird die Forderung derzeit geprüft.