

# Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Novellierung des Schwerbehindertenrecht (SGB IX)

Die neuen Regelungen im Behindertenrecht

## Änderungen des BTHG mit Auswirkungen auf das Schwerbehindertenrecht

Kurzzusammenfassung

**Joachim Steck**

Vertrauensperson der  
schwerbehinderten Menschen  
Gesamtschwerbehindertenvertretung

Landesbank Baden-Württemberg  
Am Hauptbahnhof 2  
70173 Stuttgart  
Abteilung 9501/H

16. Oktober 2017

BTHG - Kurzzusammenfassung Novelliertes  
Schwerbehindertenrecht.doc

**LB  BW**

Landesbank Baden-Württemberg

# Inhalt

**1 Präambel 3**

**2 Recht der Schwerbehindertenvertretungen 3**

2.1 Ziele – Verbesserung der Arbeitsmöglichkeit und Stärkung der SBV 3

2.2 Unwirksamkeitsklausel (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) 4

**3 Weitere Forderungen zur Stärkung SBV 5**

**Dokumenthistorie 6**

Änderungsnachweis 6

**Impressum 7**

# 1 Präambel

Bundesteilhabegesetz: Die neuen Regelungen im Behindertenrecht.

Im Dezember 2016 ist die erste von vier Reformstufen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Kraft getreten. Damit ist die große Reform des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) eingeleitet, mit der die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention fortgesetzt wird. Das Bundesteilhabegesetz soll damit die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung verbessern und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterentwickeln.

Durch das BTHG, der Novellierung des SGB IX, erfolgt die Stärkung des Ehrenamtes der Schwerbehindertenvertretung (SBV), die einen verbesserten Freistellungsanspruch der Schwerbehindertenvertretung ab 100 sbM, erweiterte Schulungs- und Heranziehungsmöglichkeiten von stellvertretenden Mitgliedern, einen Anspruch auf Bürounterstützung im erforderlichen Umfang und die Unwirksamkeit einer Kündigung bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der SBV.

Dieses Dokument stellt eine Übersicht der Neuregelungen durch das Bundesteilhabegesetz und der Änderungen des Sozialgesetzbuches neuntes Buch (SGB IX) her soweit die Belange der schwerbehinderten Menschen bzw. der Schwerbehindertenvertretung tangiert sind. Diese **Kurzzusammenfassung** soll dabei helfen, die Änderungen im Schwerbehindertenrecht richtig einzuordnen.

## 2 Recht der Schwerbehindertenvertretungen

Im Rahmen der ersten von drei Reformstufen sind am Tag nach der Verkündung des Bundesteilhabegesetzes am 30. Dezember 2016 nachfolgende Änderungen in Kraft getreten.

### 2.1 Ziele – Verbesserung der Arbeitsmöglichkeit und Stärkung der SBV

Das Recht der Schwerbehindertenvertretungen und die Arbeitsmöglichkeiten der ehrenamtlich tätigen Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen soll durch folgende Änderungen verbessert werden:

- Der Schwellenwert für die **Freistellung** der Vertrauensperson wird von derzeit 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100 abgesenkt.
- Die Schwellenwerte (100) für die **Heranziehung der Stellvertreter** werden nach oben gestaffelt, so dass dann die Vertrauenspersonen in größeren Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die derzeit maximal möglichen zwei.
- Erweiterter **Schulungsanspruch** für Stellvertreter. Bei der **Fortbildung** entfällt die heutige Einschränkung, dass ein Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch hat.
- Der Arbeitgeber übernimmt künftig auch die Kosten einer **Bürokraft** für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.
- **Jegliche Kündigung** eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber **ohne eine Beteiligung** der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist künftig **unwirksam**. Dies gilt

- auch in solchen Fällen, bei dem die Zustimmung des Integrationsamt nach § 90 SGB IX nicht erforderlich ist (Probezeit, Probebeschäftigung, Stellen die nicht zum Erwerb dienen, ...).
- Meldung offenen Stellen bei der Bundesagentur für Arbeit **erst nach interner Prüfung** bei öffentlichen Arbeitgebern erforderlich.
  - Es wird ein **Übergangsmandat** bei Betriebsübergang für Schwerbehindertenvertretungen in der gewerblichen Wirtschaft (nicht öffentlicher Dienst) geschaffen, wie es für den Betriebsrat in § 21a Betriebsverfassungsgesetz geregelt ist.
  - Umbenennung des Beauftragten des Arbeitgebers in **Inklusionsbeauftragten**, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu verdeutlichen.
  - Der **Inklusionsgedanke** wird im Betriebsverfassungsgesetz **stärker verankert** (ausdrückliche Aufnahme der Inklusion behinderter Menschen in den Katalog möglicher Themen für eine Betriebsvereinbarung und bei der Personalplanung).
  - Der Begriff der "Integrationsvereinbarung" im Neunten Buch Sozialgesetzbuch wird durch "**Inklusionsvereinbarung**" ersetzt.
  - Anpassung des **Behinderungsbegriff** zum 1.1.2018 an den ICF/WHO modifizierten Behindertenbegriff
  - Bereits bestehende **gemeinsame Servicestellen** bleiben nach § 22 SGB IX bis längstens 31. Dezember 2018 bestehen bleiben
  - Verpflichtung zur Bildung von **Ansprechstellen** bei allen Rehabilitationsträgern besteht
  - Einführung des **Merkzeichen "TBI"** für "taubblind"
  - Einführung/Erweiterung der Begriffsbestimmung der **außergewöhnlichen Gehbehinderung** (aG); Prüfungsvoraussetzung im Feststellungsverfahren. Auch für schwerbehinderte Menschen mit Beeinträchtigung der inneren Organe.
  - Die Schwerbehindertenvertretung in eigenen Sache **befangen** ist.
  - öffentliche Arbeitgeber offene Stelle erst nach **interner Prüfung** an die Bundesagentur melden müssen.
  - Die **Stufenvertretung** der Schwerbehindertenvertretung (Gesamt-, Konzernschwerbehindertenvertretung) im **vereinfachten Wahlverfahren** gewählt werden kann.
  - Die Feststellung der Behinderung und des Grades der Behinderung der **Zeitpunkt der Antragstellung** maßgebend ist, es sei denn, dass ein besonderes Interesse für die rückwirkende Feststellung besteht.
  - **Gleichstellung und Wahlmöglichkeit** für aktive **Soldatinnen und Soldaten** möglich.

## 2.2 Unwirksamkeitsklausel (§ 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX)

Die Informations- und Anhörungsrechte der SBV gilt bei **allen** Kündigungen und umfasst ebenso die Probezeitkündigung wie auch die Änderungskündigung.

Offen ist, wann die umfassenden und unverzüglichen Information und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, vor Ausspruch einer Kündigung nach § 95 Abs. 2 SGB IX (Unwirksamkeitsklausel), erfolgen muss.

- Zu welchem **Zeitpunkt** ist die SBV anzuhören?  
Bei Ausspruch der Kündigung des Beschäftigten oder bereits im Zustimmungsverfahren des Kündigungsantrags beim Integrationsamt.
- Zu welchem **Zeitpunkt** ist die SBV anzuhören?  
Bei Ausspruch der Kündigung des Beschäftigten oder bereits im Zustimmungsverfahren des Kündigungsantrags beim Integrationsamt.
- welche **Fristen** der Informations- und Anhörungspflichten sowie des Zeitraum zur Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung sind einzuhalten?

### 3 Weitere Forderungen zur Stärkung SBV

Um die Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen möglichst umfassend zu begleiten wurden weitere Forderungen an die Politik Um das Ehrenamt adressiert.

- ein verpflichtendes Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Informations- und Anhörungsrechte bzw. Unwirksamkeit bei Abmahnungen
- Informations- und Anhörungsrechte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsleben
- Übergangsmandat für alle (auch für den öffentlichen Dienst)
- ...



# Impressum

Für den Inhalt sind einzelne Autoren verantwortlich.  
Bei Fragen wenden sie sich bitte an:

Landesbank Baden-Württemberg  
**Joachim Steck**  
Vertrauensperson der Schwerbehinderten  
Gesamtschwerbehindertenvertreter  
Abteilung (9501/H)  
Am Hauptbahnhof 2  
70173 Stuttgart

Telefon (0711) 127 - 79448  
Telefax (0711) 127 - 66 79448  
Email: [joachim.steck@LBBW.de](mailto:joachim.steck@LBBW.de)