Hauptschwerbehindertenvertretung
für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten
des Landes Berlin

GeschZ. (bei Antwort bitte angeben)
HVP 1.Rds
Bearbeiter **Fr. Ratsch**
Dienstgebäude: **Berlin-Mitte**
Klosterstraße 47, 10179 Berlin
Zimmer **1117**
Telefon (030) **90 223-1999**
Fax (030) **90 28 –**
Vermittlung (030) **90 223-0**
Intern 9223-19999
E-Mail **susann.ratsch@hvp.berlin.de**
Internet **www.berlin.de/hvp**
Datum **12-2016**

Rundschreiben Nr. 12-2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir nähern uns mit großen Schritten den Feiertagen und der „besinnlichen Zeit“. Dies wird das letzte Rundschreiben für dieses Jahr sein und wir hoffen, euch dieses Jahr mit lesenswerten und nützlichen Informationen versorgt zu haben. Wir wünschen euch schon jetzt ein paar frohe Feiertage, eine schöne Zeit mit euren Familien und Freunden sowie einen guten Rutsch in das Jahr 2017.

Unser Rundschreiben finden sie auch im Internet:
www.berlin.de/hvp/rundschreiben

Themen des heutigen Rundschreibens:

● Vertrauenspersonen fragen…
Die 1. Stellvertreterin einer Vertrauensperson in einer örtlichen Polizeidirektion hat sich um eine dienstliche Verwendung außerhalb der Behörde beworben. Die Zeit der Abordnung wird im halbjährlichen Rhythmus verlängert. Sie lehnt einen Rücktritt vom Amt ihrerseits kategorisch ab, kann allerdings die verschiedenen Entwicklungen in ihrer Dienststelle nicht mehr mitbekommen. Die Heranziehung der 2. Stellvertreterin ist rechtlich bedenklich, solang es eine 1. Stellvertreterin gibt. Wie ist die Rechtslage in diesem Fall?

● Bundesanzeiger; BAnz AT 14.11.2016 B2
Richtlinie für die Förderung der Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihrer Verbände an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten vom 26.10.2016

● Vertrauenspersonen fragen…

Eine Schwerbehindertenvertrauensperson ist gleichzeitig Mitglied im Personalrat. Diese ist der Meinung, dass Personalratsmitglieder untereinander Sachverhalte besprechen dürfen - denn beide unterliegen der Schweigepflicht. Die SBV kann aber den anderen Personalratsmitgliedern keine Sachverhalte, die sie als SBV erfahren hat, weitergeben, ohne von der Schweigepflicht entbunden zu werden. Wie ist die Rechtslage?

● Schreiben des Bundesministerium der Justiz und Verbraucherschutz

Antwortschreiben auf die Anfrage von Hr. Norbert Minninger (Vertrauensperson und Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Ministerium für Inneres und Sport Vorsitzender der Schwerbehindertensondervertretung der obersten Landesbehörden des Saarlandes und der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des öffentlichen Dienstes im Saarland) zur Bitte um Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes.

● 5 Anzeichen dafür, dass dein Stress ein gefährliches Level erreicht hat

Ist das noch normaler Stress, oder solltest du ab jetzt wirklich besser auf dich aufpassen? Diese Anzeichen sprechen eine deutliche Sprache.

● Neues Spitzensportkonzept bringt ungeahnte Herausforderungen

Politik und DOSB überraschen: Im neuen Spitzensportkonzept werden paralympische und olympische Athleten gleichgestellt. Das bringt ungeahnte Herausforderungen mit sich.

● Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen

Kompakter Praxisleitfaden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement bei psychischen Störungen; Handlungsempfehlungen, Gesprächsleitfäden und reale Fallbeispiele und mit psychotherapeutischen und juristischen Expertenkommentaren; Buchvorstellung mit Rezension ■

● Dies und Das

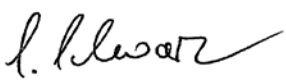
- Ich möchte ein Weiterbildungsseminar besuchen. Welche Freistellungsansprüche gibt es?
- Ist Mobbing strafbar?
- Paralympics 2016 - Bewegende Momente
- Studie: Im öffentlichen Dienst fehlen 110.000 Stellen
- 21-Jähriger mit Down-Syndrom Deutscher Meister im Kraftdreikampf

● Weihnachtsgruß der Hauptvertrauensperson und ihrem Team

● Flyer und Broschüren

Informationen von Vereinen und Verbänden, vom Integrationsamt oder von Unternehmen und Firmen in uns zur Verfügung gestellter Auflage.

Mit freundlichen Grüßen



Sabine Schwarz

Hauptvertrauensperson ■

Rundschreiben Nr.: 12 / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: Behindertenrecht 2016, Heft 4

Vertrauenspersonen fragen…

Redaktionelle Betreuung: Ulrich Adloch

Vertrauensperson R. aus B.

Als Vertrauensperson in einer örtlichen Polizeidirektion beim Polizeipräsidenten in B. bin ich in dieser Funktion freigestellt und betreue in diesem Bereich über 700 behinderte und schwerbehinderte Menschen. Zur Unterstützung habe ich zwei gewählte Stellvertreterinnen, die aber in dieser Funktion nicht freigestellt sind.

Wir haben jetzt die Situation, dass die 1. Stellvertreterin sich um eine dienstliche Verwendung außerhalb unserer Behörde beworben hat. Die Zeit der Abordnung wird in der Regel im halbjährlichen Rhythmus verlängert. Da es ausdrücklich der Wunsch der 1. Stellvertreterin ist, in dieser anderen Behörde dienstlich verwendet zu werden, vertrete ich die Auffassung, dass sie damit ihre gewählte Position als 1. Stellvertreterin der Schwerbehindertenvertretung aufgibt. Ein Rücktritt vom Amt ihrerseits aber kategorisch abgelehnt.

Nach § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX kann ich nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Dies gestaltet sich derzeit in unserer Dienststelle aber sehr schwierig, da die 1. Stellvertreterin nicht mehr in unserer Dienststelle tätig ist und deshalb die entsprechenden Entwicklungen nicht mehr mitbekommt. Die Heranziehung der 2. Stellvertreterin ist für mich aber rechtlich bedenklich, solange es eine gewählte 1. Stellvertreterin gibt. Wie ist die Rechtslage in diesem Fall?

Im Zusammenhang mit der o. a. Anfrage ist zu klären, ob die Tätigkeit der 1. Stellvertreterin der Schwerbehindertenvertrauensperson in einer anderen Dienststelle Auswirkungen auf die Wahrnehmung ihrer Aufgaben als 1. stellvertretendes Mitglied der SBV in ihrer bisherigen Dienststelle hat. § 94 Abs. 7 Sätze 1, 3 und 4 SGB IX bestimmen dazu: „Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre… Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeits-, Dienst- oder Richterverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Scheidet die Vertrauensperson vorzeitig aus dem Amt aus, rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied für den Rest der Amtszeit nach; dies gilt für das stellvertretende Mitglied entsprechend.“

Beim vorliegenden Sachverhalt könnte es sich um den Fall des Verlusts der Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung handeln. Die in § 94 Abs. 3 SGB IX getroffenen Regelungen zur Wählbarkeit gelten sowohl für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung als auch für die Wahl stellvertretender Mitglieder. § 94 Abs. 3 spricht die Wählbarkeit allgemein an („Wählbar sind…“). Diese Vorschrift differenziert also nicht nach den gem. § 5 Abs. 1 Nr. 7 SchwbVWO in getrennten

Wahlgängen durchzuführenden Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung bzw. zu stellvertretenden Mitgliedern.

Nach den Angaben des Fragestellers ist seine 1. Stellvertreterin an eine andere Dienststelle des Landes B. abgeordnet. Sie ist zurzeit also nicht mehr in ihrer bisherigen Dienststelle beschäftigt. Die Wählbarkeit zur Schwerbehindertenvertretung knüpft aber an das Merkmal der Beschäftigung ab, § 94 Abs. 3 Satz 1 SGB IX. Zur früheren, inhaltsgleichen Rechtslage nach dem Schwerbehindertengesetz (SchwbG) hat das OVG Hamburg, Beschluss vom 2.4.2001 - 8 Bf 1/01.PVL - br 2002, 135/136 zu einer Abordnung zu einer anderen Dienststelle und deren Folgen für die Amtswahrnehmung als Schwerbehindertenvertretung in der bisherigen Dienststelle ausgeführt: „Nach § 24 Abs. 8 Satz 3 SchwbG erlischt das Amt der Schwerbehindertenvertretung vorzeitig mit dem Verlust der Wählbarkeit. Wählbar als Schwerbehindertenvertretung sind nach § 24 Abs. 3 SchwbG alle im Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zwar enthält § 24 Abs. 3 SchwbG keine ausdrückliche Regelung zum Erlöschen des passiven Wahlrechts im Falle der Abordnung. Die Regelung des § 24 Abs. 8 Satz 3 SchwbG ähnelt aber der des § 29 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 BPersVG (§ 29 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 Hamburgisches PersVG), sodass diese Vorschriften analog herangezogen werden können (vgl. Gröninger, SchwbG, Kommentar, Stand August 2000, § 24 Rn. 15). Danach erlischt gem. § 14 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit § 13 Abs. 2 Satz 2 BPersVG (§ 11 Abs. 4 Hamburgisches PersVG) im Falle der Abordnung an eine andere Dienststelle und damit auch das passive Wahlrecht nach drei Monaten und entstehen gleichzeitig aktives und passives Wahlrecht an der neuen Dienststelle, es sei denn, dass die Rückkehr zur bisherigen Dienststelle innerhalb von weiteren sechs Monaten feststeht.“

Diese Rechtsprechung hat auch für den inhaltsgleichen § 94 Abs. 7 Satz 3 SGB IX Gültigkeit (vgl. LAG Hamm vom 24.2.2012 - 10 TaBVGa 1/12, zitiert nach Pohl/Fraunhoffer in Feldes/Kothe/Stevens-Bartol, SGB IX, 3. Aufl., § 94 Rn. 31 sowie Adloch in Ernst/Adloch/Seel, SGB IX, § 94 Rn. 57, Hohmann in Wiegand/Hohmann, SGB IX, § 94 Rn. 157 und Knittel, SGB IX, § 94 Rn. 175 d).

Auf die o. a. Anfrage umgemünzt bedeutet dies, dass drei Monate nach Beginn der Abordnung der 1. Stellvertreterin zu der anderen Dienststelle ihr Amt als 1. Stellvertreterin in der bisherigen Dienststelle erlischt bzw. erloschen ist - es sei denn, es steht bereits fest, dass diese Abordnung innerhalb von sechs weiteren Monaten nach dieser 3-Monats-Frist (also insgesamt vor Ablauf von 9 Monaten) endet. Da nach der o. a. Anfrage aber die 1. Stellvertreterin dauerhaft ihre Dienststelle wechseln will, ist davon hier nicht auszugehen. Führt die Abordnung also nach diesen Maßgaben zum Erlöschen der Wählbarkeit und damit des Amts als 1. Stellvertreterin, rückt die bisherige 2. Stellvertreterin nach, vgl. § 94 Abs. 7 Satz 4 Halbs. 2 SGB IX. Sie wird dann 1. - und nun alleiniges - stellvertretendes Mitglied und darf daher die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten vertreten, wenn die Schwerbehindertenvertretung selbst verhindert ist (z. B. durch Urlaub oder andere Tätigkeiten als Schwerbehindertenvertretung). Sie darf deshalb auch zur Erledigung bestimmter Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung dauerhaft herangezogen werden, § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX.■

Bundesanzeiger
Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Bekanntmachung
Veröffentlicht am Montag, 14. November 2016
BAnz AT 14.11.2016 B2

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Richtlinie für die Förderung der Partizipation von Menschen mit Behinderungen und ihrer Verbände an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten

Vom 26. Oktober 2016

1. Zuwendungszweck

Artikel 4 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) enthält die allgemeine Verpflichtung der Vertragsstaaten bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung des Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen – einschließlich Kinder mit Behinderungen – betreffen, mit diesen über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen zu führen und sie aktiv einzubeziehen.

Nach Artikel 29 UN-BRK verpflichten sich die Vertragsstaaten, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können.

Der Bundesgesetzgeber hat mit § 19 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) die Grundlage für die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten auf Bundesebene gelegt.

Ziel der Förderung ist es, Verbänden von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Selbstvertretungsorganisationen, eine aktive und umfassende Teilhabe an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten und die Partizipation von Menschen mit Behinderungen an politischen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen bzw. dies zu erleichtern. Diese Organisationen haben oftmals behinderungsbedingten Mehraufwand und verfügen nur über geringe finanzielle und personelle Ressourcen. In der Folge verzichten einige Verbände bzw. Organisationen auf eine aktive Verhandlung, Mitwirkung oder Mitgestaltung in Politik und Gesellschaft. Um ihre Partizipation zu stärken und ihnen eine Möglichkeit einzuräumen, Politik und Gesellschaft auf Augenhöhe und gleichberechtigt mit anderen Interessengruppen mitzugestalten, sollen Verbände von Menschen mit Behinderungen, insbesondere Selbstvertretungsorganisationen, finanziell gefördert werden.

2. Rechtsgrundlage

Der Bund gewährt nach § 19 BGG und nach Maßgabe dieser Richtlinie, der §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) mit den dazu erlassenen Verwaltungsvorschriften (VV), der Allgemeinen Nebenbestimmung für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P) und dem Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) Zuwendungen.

Diese Förderrichtlinie begründet keinen Rechtsanspruch auf Förderung. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) entscheidet aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

3. Gegenstand der Förderung

Gefördert werden Maßnahmen, die die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Organisationen von Menschen mit Behinderungen (nachfolgend: Organisationen) zur Teilhabe an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten auf Bundesebene verbessern.

a) Förderung von Kompetenzaufbau: Empowerment und Capacity-Building

Gefördert werden Maßnahmen, mittels derer ehren- und hauptamtlichen Kräften von Organisationen Kompetenzen und praktische Erfahrungen für die Interessenvertretung auf Bundesebene vermittelt werden.

b) Nachwuchsförderung

Gefördert werden die Jugendarbeit und Maßnahmen zur Potenzialentwicklung von Nachwuchskräften für die künftige Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Organisationen (z. B. Workshops, Seminare, Coaching).

c) Struktur- und Starthilfe, Organisationsentwicklung, Fortbildung

Gefördert werden Maßnahmen, die der Weiterentwicklung und Strukturverbesserung der Organisationen dienen (z. B. Aufbau und Pflege von Netzwerken, Fortbildungen) einschließlich der Verbesserungen der technischen Infrastruktur.

d) Behinderungsspezifische Hilfsmittel und Nachteilsausgleiche

Gefördert wird der Ausgleich behinderungsspezifischen Mehrbedarfs, wie z. B. durch Übertragung von Texten in Leichte Sprache, durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern oder durch technische Hilfsmittel, die im Rahmen der Wahrnehmung von Aufgaben für die Organisation erforderlich sind, sofern ein Anspruch nicht bereits auf anderer Grundlage besteht.

Die PDF-Datei der amtlichen Veröffentlichung ist mit einer qualifizierten elektronischen Signatur gemäß § 2 Nr. 3 Signaturgesetz (SigG) versehen. Siehe dazu Hinweis auf Infoseite.

e) Leistungen für Assistenz

Organisationen im Sinne von Nummer 4 dieser Richtlinie können einen Zuschuss bis zur Höhe von 6 000 Euro pro Jahr zu den Ausgaben für Assistenzkräfte für Mitglieder erhalten, die für ihre ehrenamtliche Tätigkeit in der Organisation wegen ihrer Behinderung Assistenz benötigen, sofern ein Anspruch nicht bereits auf anderer Grundlage besteht.

f) Sonstige Maßnahmen

Gefördert werden auch sonstige Maßnahmen, die die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Organisationen zur Teilhabe an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten auf Bundesebene ermöglichen und verbessern.

4. Zuwendungsempfänger

Antragsberechtigt sind juristische Personen des privaten und des öffentlichen Rechts,

- deren Mitglieder überwiegend Menschen mit Behinderungen sind und die überwiegend von Menschen mit Behinderungen geleitet werden („Selbstvertretungsorganisationen"),
- bei denen es sich um Organisationen handelt, deren Hauptziel die Stärkung der Selbstvertretung von Menschen mit Behinderungen ist oder
- bei denen es sich um Organisationen der Angehörigen von Menschen mit Behinderungen handelt, wie zum Beispiel von Kindern mit Behinderungen, von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, von taubblinden Menschen oder von psychisch erkrankten Menschen,

und die die Voraussetzungen für eine Anerkennung gemäß § 15 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 bis 5 BGG erfüllen.

5. Zuwendungsvoraussetzungen

Eine rückwirkende Förderung ist ausgeschlossen.

Die Bewilligung der Zuwendung erfolgt in Abhängigkeit und nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

Liegen mehr förderungswürdige Anträge vor als Haushaltsmittel zu Verfügung stehen, sollen insbesondere Maßnahmen gefördert werden, die

- auf die Nachhaltigkeit der behindertenpolitischen Arbeit der betreffenden Organisation wie z. B. auf den Aufbau hauptamtlicher Strukturen oder
- auf die Nachwuchsförderung der betreffenden Organisation oder
- auf die offenkundig notwendigen Nachteilsausgleiche (wie z. B. Assistenzleistungen)

abzielen.

Die Förderung soll die Vielfalt von Behinderungen widerspiegeln.

6. Art und Umfang, Höhe der Zuwendungen

Die Zuwendungen werden im Rahmen einer Projektförderung grundsätzlich in Form eines nicht rückzahlbaren Zuschusses auf Ausgabenbasis als Anteilfinanzierung gewährt. Grundlage für die Bemessung des Zuschusses sind die zuwendungsfähigen Ausgaben der in Nummer 6 Buchstabe a genannten Ausgabenpositionen des Finanzierungsplans.

Die maximale Zuschusshöhe für eine Förderung aus Mitteln des Bundes nach Maßgabe dieser Richtlinie beträgt höchstens 95 %. Mindestens 5 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben sollen von den Antragstellenden als Eigenanteil aufgebracht werden.

Die Gesamtfinanzierung des Projekts muss sichergestellt sein und im Finanzierungsplan schlüssig dargelegt werden.

a) Zuwendungsfähige Ausgaben

Im Rahmen der Förderung von Maßnahmen nach Nummer 3 dieser Richtlinie sind nur Ausgaben zuwendungsfähig, die folgenden Ausgabenpositionen zugerechnet werden können:

- Ausgaben für im Projekt beschäftigtes zusätzliches Personal (einschließlich Personal für projektbezogene Verwaltungstätigkeiten). Zuwendungsfähig ist eine Vollzeit/Teilzeitstelle bis maximal TVöD EG 13/Stufe 3 (je nach Nachweis der entsprechenden Qualifikation des eingesetzten Personals). Höhere Entgelte als nach dem TVöD sowie sonstige über- und außertarifliche Leistungen sind nicht zuwendungsfähig.
- Ausgaben für die im Projekt eingesetzten Honorarkräfte,
- Ausgaben für Assistenzkräfte. Zuwendungsfähig ist eine Vollzeit/Teilzeitstelle bis maximal TVöD EG 4/Stufe 3 bis zu einem Betrag von 6 000 Euro im Jahr (Höchstbetrag). Höhere Entgelte als nach dem TVöD sowie sonstige über- und außertarifliche Leistungen sind nicht zuwendungsfähig.
- Ausgaben für Räume, die für das Projekt angemietet werden,
- Ausgaben in Zusammenhang mit der Qualifizierung ehren- und hauptamtlicher Kräfte (z. B. Maßnahmekosten, Lernmittel, Fahrtkosten),
- Ausgaben für Auftragsvergaben für Maßnahmen, die die geförderte Organisation nicht selbst durchführen kann,
- Ausgaben für technische Infrastruktur und technische Arbeitshilfen sowie Einweisung in deren Gebrauch,

- Reisekosten einschließlich der Reisekosten für Assistenzkräfte,
- Tagungsgebühren,
- Ausgaben für Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- sonstige Ausgaben, die zur Finanzierung der in Nummer 3 der Förderrichtlinie dargestellten Maßnahmen erforderlich sind.

b) Finanzierungsplan

Der Finanzierungsplan besteht nach VV Nummer 3.2.1 zu § 44 BHO aus einer aufgegliederten Berechnung der mit dem Zuwendungszweck zusammenhängenden Ausgaben und einer Übersicht über die beabsichtigte Finanzierung.

c) Dauer der Förderung

Die Projektlaufzeit kann bis zu 36 Monate betragen.

7. Verfahren

a) Antrag

Der Antrag auf Erhalt einer Zuwendung ist in Schriftform zu stellen beim

Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dem Antrag ist eine Projektplanung für den Bewilligungszeitraum vorzulegen. Die Projektplanung muss aus einer oder mehreren Maßnahmen bestehen, die die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Organisationen zur Teilhabe an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten auf Bundesebene ermöglichen und verbessern (Nummer 3 Buchstabe a bis f). Im Antrag ist zudem darzulegen, dass die in Nummer 4 genannten Voraussetzungen vorliegen. Ein detaillierter Finanzierungsplan sowie die Vereinssatzung und der Freistellungsbescheid zur Körperschaftssteuer sind beizufügen. Der Finanzierungsplan beinhaltet eine plausible Darstellung der beantragten Förderung, die notwendig und angemessenen ist, um das Ziel der Maßnahme(n) zu erreichen sowie die Darstellung der Gesamtfinanzierung der Fördermaßnahme, die sichergestellt sein muss.

Die vom BMAS mit der Administration der Förderung beauftragte Einrichtung (Bewilligungsbehörde) prüft die Zuwendungsanträge auf Förderfähigkeit der vorgesehenen Maßnahme nach dieser Richtlinie, holt im zuständigen Fachreferat des BMAS eine Stellungnahme ein und leitet dem Beirat die als förderfähig beurteilten Anträge zu.

b) Beirat

Das BMAS beruft für die Dauer von vier Jahren in einen Beirat bis zu 15 Personen, die die Organisationen von Menschen mit Behinderungen vertreten.

Im Beirat sollen überwiegend Organisationen gemäß Nummer 4 dieser Förderrichtlinie vertreten sein.

Die/der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen nimmt an den Sitzungen des Beirats ohne Stimmrecht teil. Der Beirat tagt unter Leitung des für die Förderung zuständigen BMAS-Fachreferats, das ebenfalls über kein Stimmrecht verfügt.

Dem Beirat obliegt die Aufgabe, zu den eingegangenen Anträgen Förderempfehlungen abzugeben. Er gibt Anregungen für die Auswahl der durch die Richtlinie zu fördernden Projekte.

c) Bewilligung

Das BMAS entscheidet unter Einbeziehung des Votums des Beirats und nach Vorliegen der zuwendungsrechtlichen Voraussetzungen über die Gewährung der Zuwendung im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens und der verfügbaren Haushaltsmittel.

Der Beirat ist über die getroffene Entscheidung zu unterrichten.

8. Sonstige Zuwendungsbestimmungen

a) Prüfung

Nach den Allgemeinen Nebenbestimmungen zum Zuwendungsbescheid sind das BMAS und die vom BMAS beauftragte Bewilligungsbehörde in dem dort niedergelegten Umfang berechtigt, die Verwendung der Zuwendung zu prüfen. Der Bundesrechnungshof ist gemäß den §§ 91 und 100 BHO ebenfalls zur Prüfung berechtigt.

b) Mitwirkung/Datenspeicherung

Die Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, im Rahmen der Finanzkontrolle mitzuwirken und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die im Zusammenhang mit den beantragten Zuwendungen stehenden Daten werden auf Datenträgern gespeichert.

c) Zu beachtende Vorschriften

Für die Bewilligung, Auszahlung und Abrechnung der Zuwendung sowie für den Nachweis und die Prüfung der Verwendung und die gegebenenfalls erforderliche Aufhebung des Zuwendungsbescheids und die Rückforderung der gewährten Zuwendung gelten die §§ 48 bis 49a VwVfG, die §§ 23, 44 BHO und die hierzu erlassenen Allgemeinen Verwaltungsvorschriften soweit nicht in dieser Förderrichtlinie Abweichungen von den Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zugelassen sind.

9. Inkrafttreten

Diese Förderrichtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft.

Berlin, den 26. Oktober 2016

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Auftrag
Dr. C. Brückner

Autor: Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D.

Erscheinungsdatum: 07.12.2016

Quelle: juris

Normen: § 160 SGB 9, § 151 SGB 9, § 83 SGB 9, § 81 SGB 9, § 21a BetrVG, § 99 SGB 9, § 22 SchwbG, § 24 SchwbG, § 65 SchwbG, § 134 BGB, § 2a ArbGG, § 85 ArbGG, § 23 BetrVG, § 890 ZPO, § 68 SGB 9, § 95 SGB 9, § 96 SGB 9, § 97 SGB 9, § 94 SGB 9, § 22 SchwbWO

Fundstelle: jurisPR-ArbR 49/2016 Anm. 1

Herausgeber: Prof. Franz Josef Düwell, Vors. RiBAG a.D.
Prof. Klaus Bepler, Vors. RiBAG a.D.

Zitiervorschlag: Düwell, jurisPR-ArbR 49/2016 Anm. 1

Die Neuregelungen im Recht der Schwerbehindertenvertretungen

I. Stand der Gesetzgebung

Der Bundestag hat am 01.12.2016 das Bundesteilhabegesetz in zweiter und dritter Beratung beschlossen.[1] Der Gesetzesbeschluss ist mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen von „Die Linke" bei Enthaltung von „Bündnis 90/Die Grünen" gefasst worden.[2] Gegenstand der Beschlussfassung war der von der Bundesregierung eingebrachte Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) vom 05.09.2016[3], zu dem der zuständige Ausschuss für Arbeit und Soziales am 30.11.2016 eine abändernde Beschlussempfehlung[4] vorgelegt hatte. Der Beschlussempfehlung lag der von den Koalitionsfraktionen am 29.11.2016 gestellte und vom Ausschuss übernommene Änderungsantrag[5] zugrunde. Mit der Zustimmung des Bundesrats ist zu rechnen. Dieser beschleunigt sein Verfahren. Die 871. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Integration und Sozialpolitik ist bereits für den 07.12.2016 mit der Tagesordnung „Bundesteilhabegesetz (BTHG)" anberaumt.[6] Für das Plenum des Bundesrats ist am 16.12.2016 eine Sitzung geplant.

II. Rechtspolitischer Hintergrund

Schwerpunkt des Artikelgesetzes ist die in Art. 1 geregelte Eingliederungshilfe. Sie wird aus dem „Fürsorgesystem" der Sozialhilfe herausgelöst und in das reformierte SGB IX als neuer Teil 2 integriert. Fachleistungen der Eingliederungshilfe sollen künftig klar von den Leistungen zum Lebensunterhalt getrennt und finanziert werden. Verbunden ist damit die Erhöhung der Vermögensfreibeträge und der Befreiung der Ehe- und Lebenspartner aus der Finanzierungspflicht. Die damit verbundenen Rechtsfragen waren so heftig umstritten, dass Selbsthilfegruppen mehrfach öffentlichkeitswirksame Protestaktionen organisierten. Weniger von den Medien wurden die Aktionen der Sprecher der Schwerbehindertenvertretungen wahrgenommen, die sich mit ihrer „Kölner Erklärung"[7] insbesondere für die Sicherstellung des gesetzlichen Informations- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretungen einsetzten. Der Protest gegen den vom Ministerium für Arbeit und Soziales ausgearbeiteten Entwurf war so stark, dass sich die Abgeordneten der Koalition zwei Tage vor dem Gesetzesbeschluss noch veranlasst sahen, mit 68 Änderungsanträgen[8] darauf zu reagieren.

III. Gestuftes Inkrafttreten

Art. 26 des Gesetzes sieht ein gestuftes Inkrafttreten und Außerkrafttreten vor. Art. 1 des Gesetzes enthält die Reform des SGB IX. Diese tritt am 01.01.2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt das alte SGB IX außer Kraft. Für die Übergangszeit bis zum 01.01.2018 ist in Art. 2 ein

Vorschaltgesetz zur Reform geschaffen worden. Art. 2 enthält bereits die inhaltlichen Änderungen, die ab 2018 der Stärkung der Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung dienen sollen. Diese Änderungen treten jedoch bereits am Tag nach der Verkündung des Artikelgesetzes, wahrscheinlich gegen Ende Dezember 2016 oder Anfang 2017, in Kraft. 2018 erfolgt für diesen Regelungsbereich keine inhaltliche Änderung. Die inhaltliche Änderung tritt schon nach Verkündung des Gesetzes 2016 oder 2017 ein. 2018 ändert sich im Prinzip nur die Nummernfolge der Paragrafen. Bis Ende 2017 bleiben die „alten" Nummern der §§ 68 bis 160 aus dem im Teil 2 des SGB IX zusammengefassten Schwerbehindertenrecht bestehen, wenn auch mit neuem Inhalt. Ab dem 01.01.2018 findet dann eine Verschiebung statt; denn dann bildet die im Rahmen der Reform neu eingefügte Eingliederungshilfe mit den „Besonderen Leistungen zur selbstbestimmten Lebensführung für Menschen mit Behinderungen" den Teil 2, und das Schwerbehindertenrecht wird zum Teil 3 des SGB IX. Der Standort der Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts wird dadurch verschoben. Das Schwerbehindertenrecht beginnt somit ab 2018 bei § 151 SGB IX. Diese Regelungstechnik führt zu einem erheblichen Mehraufwand für die Anwender des Schwerbehindertenrechts; denn die alten Gesetzestexte sind dann – trotz gleichbleibenden Inhalts – nur noch mit großer Mühe zu nutzen.

IV. Die wesentlichen Änderungen

1. Inklusionsvereinbarung

In § 83 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 Abs. 1 SGB IX nach Satz 4 angefügt: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden."

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 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 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."

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 Gesetzessystematik (sprechen) gegen eine ‚Befangenheit' der Schwerbehindertenvertretung im Rechtssinn".[9] Deshalb hatte das BAG im Streitfall den Einwand eines Arbeitgebers zurückgewiesen, er sei von seiner Verpflichtung entbunden gewesen, die Vertrauensperson nach § 81 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 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)[10] 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.

4. Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

§ 95 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."

Mit dieser Gesetzesfassung wird die Ansicht des Siebten Senats des BAG korrigiert, nach der die Heranziehung weiterer stellvertretender Mitglieder nicht vorgesehen sei.[11] 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 Abs. 1 SGB IX.

5. Unwirksamkeitsklausel

In § 95 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."

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[12] folgend den Rechtsatz aufgestellt: „Die Kündigung eines Schwerbehinderten, die ein Arbeitgeber ausspricht, ohne zuvor nach § 22 Abs. 2, § 24 Abs. 5 SchwbG den Vertrauensmann oder den Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten unterrichtet und angehört zu haben, ist aus diesem Grunde weder wegen Fehlens einer Wirksamkeitsvoraussetzung noch wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB i.V.m. § 65 Abs. 1 Nr. 8 SchwbG) unwirksam."[13]

Der Gesetzgeber hat nach 33 Jahren Wartezeit diesem Rechtssatz endlich die rechtspolitische Zustimmung verweigert. Hier zeigt sich der berühmte „Federstrich des Gesetzgebers"[14]. Er bewirkt: „... ganze Bibliotheken werden zu Makulatur".[15] Der Bundestag hat auf eine Prüfbitte des Bundesrats[16] klargestellt, dass die Verletzung des Unterrichtungs- und Anhörungsrechts der Schwerbehindertenvertretung aus § 95 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.

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).“[17]

Demgegenüber haben einige Instanzgerichte die Auffassung vertreten, ein allgemeiner Unterlassungsanspruch mit der Möglichkeit, Ordnungsgeld zu beantragen. scheide aus. Ein solcher Anspruch fehle im SGB IX. Er sei bewusst vom Gesetzgeber nur im § 23 Abs. 3 BetrVG für Betriebsräte verankert worden.[18] Dieser Gesetzesauslegung tritt der Ausschuss klar entgegen. Dazu bestand auch Anlass; denn es war von den behindertenpolitischen Sprechern der Koalitionsfraktionen angekündigt worden, einen Änderungsantrag mit dem Ziel einzubringen, eine § 23 Abs. 3 BetrVG entsprechende Rechtsgrundlage für die Antragsbefugnis der Schwerbehindertenvertretung zu schaffen. Darauf hat der Ausschuss in der Weise reagiert, dass er klarstellt, es bedürfe dieser Neuregelung nicht; denn es bestehe diese Antragsbefugnis bereits. In der Sache ist dem Ausschuss auch zuzustimmen; denn die die Antragsbefugnis verneinenden Instanzgerichte haben die Funktion von § 23 Abs. 3 BetrVG verkannt. Diese Norm schafft auch für den Betriebsrat keine neue prozessuale Rechtsgrundlage, sondern schränkt lediglich die sich sonst aus § 85 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 890 Abs. 1 ZPO ergebende weitergehende Antragsbefugnis ein. Für den Betriebsrat, der im Beschlussverfahren gegen seinen Arbeitgeber vorgeht, wird durch § 23 Abs. 3 BetrVG die Möglichkeit der Ordnungshaft ausgeschlossen und das Höchstmaß des Ordnungsgeldes auf 10.000 Euro begrenzt. Demgegenüber hat, wie schon die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zur Prüfbitte des Bundesrats ausgeführt hat[19], die Schwerbehindertenvertretung das Recht, zur Erzwingung von Unterlassungen alle Ordnungsmittel aus § 890 ZPO, insbesondere die Verhängung eines Ordnungsgeldes bis 250.000 Euro, zu beantragen. Rechtspolitisch ist diese im Verhältnis zu den Betriebsratsbefugnissen weitergehende Sanktionierung fragwürdig. Der Gesetzgeber hat jedoch sehenden Auges diese Unterschiede akzeptiert. Die Rechtsprechung muss diese gesetzgeberische Entscheidung beachten.

6. Freistellung

In § 96 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 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 Abs. 1 Satz 5 auch jeweils für das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied.“

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 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 Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten."

8. Aufwandsentschädigung

In § 96 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. 07.1974[20] 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 Bürokraft

Dem § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX ist ein dritter Satz angefügt worden: „Satz 1 umfasst auch eine Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang."

Der neue Satz 3 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokraft, 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.[21]

10. Wahlen zu Stufenvertretungen

In § 97 Abs. 7 SGB IX sind die Wörter angefügt: „§ 94 Abs. 6 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 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. 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[22] 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. Die darauf gestützte gute Praxis in den Behörden und Unternehmen ist durch die Entscheidung des BAG vom 23.07.2014[23] 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.[24] 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.

Fußnoten

1) Zum Referentenentwurf vgl. Düwell, jurisPR-ArbR 21/2016 Anm. 1.

2) https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw48-de-bundesteilhabegesetz/481812, Aufruf am 04.12.2016.

3) BT-Drs. 18/9522.

4) BT-Drs. 18/10523.

5) Ausschussdrucksache 18(11)857.

6) www.bundesrat.de/SharedDocs/auschuesse-termine/ais/termine-to/2016-12-01-sonder.html?nn=4351662, Aufruf am 05.12.2016.

7) http://www.schwbv.de/pdf/koelner_erklaerung.pdf, Aufruf am 04.12.2016.

8) Vgl. Ausschussdrucksache 18(11)857.

9) BAG, Urt. v. 22.08.2013 - 8 AZR 574/12 – ZTR 2014, 175 Rn. 45.

10) Klammerzusatz vom Verfasser.

11) BAG, Beschl. v. 07.04.2004 - 7 ABR 35/03 - BAGE 110, 146.

12) Vgl. Oetker, Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht 1983, 193, 195; Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 30 zu § 66 BetrVG 1952.

13) BAG, Urt. v. 28.07.1983 - 2 AZR 122/82 - BAGE 43, 210; ablehnend dazu Herschel, Anm. zu AP Nr 1 zu § 22 SchwbG, und Ritz/Dopatka, ZSR 1986, 412.

14) von Kirchmann, Die Werthlosigkeit der Jurisprudenz als Wissenschaft, Berlin, 1848. Volltext als PDF in der Digitalen Sammlung der Universitätsbibliothek Frankfurt am Main.

15) von Kirchmann, Die Werthlosigkeit der Jurisprudenz als Wissenschaft, Berlin, 1848. Volltext als PDF in der Digitalen Sammlung der Universitätsbibliothek Frankfurt am Main.

16) BT-Drs. 18/9954, S. 60.

17) BT-Drs. 18/10523, S. 64.

18) ArbG München, Beschl. v. 24.09.2014 - 20 BV 737/13; LArbG München, Beschl. v. 11.04.2012 - 11 TaBV 18/12 Rn. 63; LArbG Mainz, Beschl. v. 19.07.2012 - 10 TaBV 13/12 - AE 2013, 23.

19) BT-Drs. 18/9954, S. 120.

20) BGBl I, 1499, durch Art. 7 des Gesetzes vom 03.12.2001 (BGBl I, 3306) geändert.

21) BT-Drs. 18/9522, S. 315.

22) Verordnung vom 23.04.1990 (BGBl I, 811), geändert durch Art. 54 des Gesetzes vom 19.06.2001 (BGBl I, 1046).

23) BAG, Beschl. v. 23.07.2014 - 7 ABR 61/12 - NZA-RR 2015, 51.

24) Sachadae, jurisPR-ArbR 2/2015 Anm. 5; ders. Behindertenrecht 2015, 22; Düwell, BB 2015, 53; Edenfeld, PersV 2015, 63.

» weitere Nachrichten im Überblick

Das "größte juris zum Festpreis".

juris Spectrum

» Jetzt hier informieren!

Rundschreiben Nr.: / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: Behindertenrecht 2016 Heft 6

Vertrauenspersonen fragen…

Redaktionelle Betreuung: Ulrich Adloch

Vertrauensperson I. aus O.

Ich bin gewählte Schwerbehindertenvertrauensperson und gleichzeitig Mitglied des Personalrats. Einige Mitglieder des Personalrats sind der Meinung, dass sie mir ohne Schweigepflichtentbindung einer/eines Kollegin/Kollegen nichts über Gespräche zwischen ihnen und einem/einer Beschäftigten zu gesundheitlichen Problematiken in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz sagen dürfen. Die Gespräche zwischen mir und einem anderen Personalrat beginnen oft mit den Worten „man hat mich von der Schweigepflicht entbunden“ und dann schildert man mir den Sachverhalt und bittet mich als Schwerbehindertenvertretung tätig zu werden bzw. zu unterstützen. Wenn ich nachfrage, weil ich was gehört habe, sagt man „dazu kann ich nichts sagen, da ich nicht von der Schweigepflicht entbunden bin.“ Ich bin der Meinung, dass Personalratsmitglieder untereinander Sachverhalte besprechen dürfen - denn beide unterliegen der Schweigepflicht. Ich als SBV kann aber meiner Meinung nach den anderen Personalratsmitgliedern keine Sachverhalte, die ich als Schwerbehindertenvertretung erfahren habe, weitergeben, ohne von der Schweigepflicht entbunden zu werden. Wie ist die Rechtslage?

Die vorstehenden Fragen betreffen zum einen die Schweigepflicht zwischen Personalratsmitgliedern untereinander, zum anderen die Schweigepflichten zwischen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) einerseits und Personalratsmitgliedern andererseits. Dabei geht es jeweils um schützenswerte Sozialdaten schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Beschäftigter. Bei solchen Sozialdaten einzelner Beschäftigter handelt es sich insbesondere um die Schwerbehinderteneigenschaft/die Gleichstellung als solche, Art und Schwere der Behinderung, Auswirkungen der Behinderung am Arbeitsplatz, dienstlichen Beurteilungen, gesundheitliche Verhältnisse und ärztliche Befunde sowie familiäre Verhältnisse (soweit sie Ausstrahlung auf das Arbeitsverhältnis haben).

Die Schweigepflicht von Personalratsmitgliedern untereinander regelt § 10 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). § 10 Abs. 1 Satz 32 BPersVG lautet (auszugsweise): „Abgesehen von den Fällen des § 68 Abs. 2 Satz 3 und des § 93 gilt die Schweigepflicht nicht für Mitglieder der Personalvertretung … gegenüber den übrigen Mitgliedern der Vertretung …“ Inhaltsgleiche Vorschriften enthält auch das Personalvertretungsrecht der Länder, vgl. etwa § 9 LPVG NRW, § 68 Hess. LPVG, Art. 10 Bay. PVG und § 10 Sächs. LPVG.

Das heißt: Die Personalratsmitglieder dürfen sich untereinander über die oben genannten personenbezogenen schützenswerten Sozialdaten austauschen/unterrichten, soweit ein Bezug zum Beschäftigungsverhältnis der betroffenen Personen besteht und im Einzelfall die Kenntnis der persönlichen Verhältnisse und Daten für möglicherweise zu treffende Entscheidungen relevant ist.

Ausgenommen davon sind aber Informationen und Erkenntnisse aus der Personalakte, die ein vom Betroffenen beigezogenes Personalratsmitglied bei der Einsichtnahme in die Personalakte gewinnt (§ 68 Abs. 2 Satz 3 BPersVG); über ausdrücklich als „vertraulich“ gekennzeichnete Verschlusssachen, die einen Beschäftigten betreffen, hat das Personalratsmitglied ebenfalls (auch) gegenüber den anderen Personalratsmitgliedern Stillschweigen zu bewahren (§ 93 BPersVG).

Eine vergleichbare Rechtslage ist im Betriebsverfassungsrecht in der Privatwirtschaft gegeben. Für die Schweigepflicht von Betriebsratsmitgliedern untereinander gilt Folgendes: Die Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder erstreckt sich auf die ihnen im Rahmen von personellen Maßnahmen bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, vgl. § 99 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 1 BetrVG. Bei den personellen Maßnahmen im Sinne dieser Vorschrift handelt es sich um Einstellungen, Versetzungen sowie Ein- und Umgruppierungen, vgl. § 99 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Betr.VG. § 99 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 BetrVG verweist im Übrigen auf § 79 Abs. 1 Sätze 2 - 4 BetrVG. § 79 Abs. 1 Satz 3 BetrVG bestimmt insoweit, dass die Schweigepflicht des Betriebsratsmitglieds nicht gegenüber anderen Mitgliedern des Betriebsrats besteht.

Personalrats- bzw. Betriebsratsmitglieder dürfen sich also über persönliche Angelegenheiten und Daten einzelner Beschäftigter, auch soweit sie schwerbehindert oder gleichgestellt sind, informieren und austauschen, soweit es um das Beschäftigungsverhältnis geht. Dies gilt selbstverständlich auch für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die zugleich Mitglied des Personalrats bzw. des Betriebsrats ist.

Für die Schweigepflicht der SBV gegenüber Personal- und Betriebsratsmitgliedern - das SGB IX unterscheidet insoweit nicht zwischen Personalrat und Betriebsrat - ist § 96 Abs. 7 SGB IX maßgeblich. § 96 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 SGB IX bestimmt den Umfang der Schweigepflicht der SBV in Bezug auf die schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten. Danach ist die SBV verpflichtet, über die ihr von Amts wegen bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der o. g. Beschäftigten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. § 96 Abs. 7 Satz 3 SGB IX regelt, dass die Schweigepflicht hinsichtlich der oben genannten geschützten Personaldaten und persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Beschäftigter u. a. gegenüber den Mitgliedern von Personal- bzw. Betriebsräten nicht gilt. Hat allerdings ein Arbeitnehmer der Vertrauensperson persönliche Umstände „unter dem Siegel der Verschwiegenheit“ anvertraut, muss diese das Stillschweigen auch gegenüber Betriebs- und Personalräten wahren, bis der Betroffene die Offenbarung ausdrücklich zulässt (vgl. Düwell in Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, § 96 Rn. 87; Knittel, SGB IX, 8. Aufl. 2015, § 96 Rn. 132).

Auch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen darf grundsätzlich also, ohne gegen ihre grundsätzliche Schweigepflicht zu verstoßen, Personalrats- bzw. Betriebsratsmitgliedern gegenüber persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter ansprechen und dabei auch schützenswerte Sozialdaten weitergeben. Zu bedenken ist insoweit ferner, dass das Betriebsrats-/ bzw. Personalratsmitglied seinerseits wiederum der Schweigepflicht nach den oben genannten Vorschriften des BPersVG, des LPVR bzw. des BetrVG unterliegt.

Aus Gründen der Vertrauensbildung und der Erhaltung eines nachhaltigen Vertrauensverhältnisses zwischen SBV und den schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen im Betrieb/der Dienststelle sollte die SBV allerdings vor einer Kontaktaufnahme mit dem Personal- bzw. Betriebsrat den betroffenen schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten informieren, auf die mögliche Weitergabe von geschützten persönlichen Daten hinweisen und ausdrücklich um eine Entbindung von der Schweigepflicht bitten. Denn dadurch wissen alle Beteiligten Bescheid und werden aufgrund einer offenen und transparenten Absprache tätig.

Ergänzende Anmerkungen:

Die oben wiedergegebene Anfrage der Vertrauensfrau I. aus O. betrifft nicht die Frage, ob ein Personalrats-/Betriebsratsmitglied seinerseits persönliche Angelegenheiten von Beschäftigten an eine Schwerbehindertenvertretung, die nicht zugleich Personal- bzw. Betriebsratsmitglied ist, herantragen darf oder ob insoweit seine Verschwiegenheitspflicht nach dem Personalvertretungsrecht bzw. nach dem BetrVG greift. Thematisch gehört aber auch diese (dritte) Fallkonstellation hierher. Daher wird diese Frage hier noch einbezogen.

§ 10 BPersVG zählt die Stellen und Vertretungen auf, denen gegenüber die Schweigepflicht der Personalratsmitglieder bezüglich persönlicher Angelegenheiten von Beschäftigten nicht besteht. Die SBV ist in dieser Aufzählung nicht genannt. Dasselbe gilt gem. § 99 Abs. 1 Satz 3 i. V. m. § 79 Abs. 1 Satz 3 BetrVG für die Betriebsratsmitglieder, auch hier ist die SBV nicht aufgeführt.

Im Interesse einer sinnvollen und erfolgreichen Zusammenarbeit zu Gunsten schwerbehinderter/gleichgestellter Beschäftigter im Sinne der §§ 39 Abs. 3, 40 und 68 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BPersVG bzw. der §§ 2 Abs. 1, 32, 35 Abs. 1 und 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ist die Schweigepflicht der Betriebsratsmitglieder gegenüber der Schwerbehindertenvertretung in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, die deren Arbeitsplatz betreffen, aber als aufgehoben anzusehen (so ausdrücklich Fischer/Goeres, GKÖD, Bd. V - BPersVG, § 10 Rn. 14, Ilbertz/Widmaier/Sommer, BPersVG, 13. Aufl. 2015, § 10 Rn. 17 e). § 10 Abs. 1 BPersVG bzw. § 79 Abs. 1 BetrVG sind insoweit entsprechend anwendbar. gerade § 99 Abs. 1 SGB IX kann dafür zur Begründung herangezogen werden. Die hier geregelte „enge“ Zusammenarbeit zwischen SBV und Personalrat/Betriebsrat geht inhaltlich über die im Personal- bzw. Betriebsverfassungsrecht normierte „vertrauensvolle“ Zusammenarbeit hinaus (allgemeine Ansicht, vgl. nur Düwell a. a. O. § 99 Rn. 2; Hohmann in Wiegand, SGB IX Teil 2, § 99 Rn. 19). § 99 Abs. 1 SGB IX fordert insoweit eine besonders intensive Zusammenarbeit (vgl. Trenk-Hinterberger in Lachwitz/Schellhorn/Welti, HK SGB IX, 3. Aufl. 2010, § 99 Rn. 3). Wesentliche Elemente einer solchen engen und intensiven Zusammenarbeit sind eine regelmäßige Unterrichtung, die gegenseitige Information sowie die gemeinsame Erörterung u. a. von personellen Angelegenheiten von Beschäftigten (allgemeine Auffassung, vgl. nur Seel in Ernst/Adlhoch/Seel, SGB IX, § 99 Rn. 6 sowie Knittel a. a. O. § 99 Rn. 11). Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass ein wichtiger Grund für die Nichtgeltung/das Absehen von der Schweigepflicht zwischen verschiedenen Arbeitnehmervertretungen (SBV, Personal- und Betriebsrat usw.) ist, dass alle diese Vertretungen ihrerseits einer jeweils inhaltsgleichen Schweigepflicht bezüglich der ihnen in ihrem Amt bekannt gewordenen persönlichen Angelegenheiten und geschützten Sozialdaten Beschäftigter unterliegen (vgl. dazu Knittel a. a. O. § 96 Rn. 131; Pahlen in Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlem SGB IX, 12. Aufl. 2010, § 96 Rn. 20). Für die SBV ist eine solche Schweigepflicht für den Fall, dass sie von Personal-

bzw. Betriebsratsmitgliedern auf persönliche Angelegenheiten schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Beschäftigter angesprochen wird, in § 96 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 SGB IX geregelt.

Die vorstehend erläuterten Gründe rechtfertigen es, auch die SBV in den Kreis der Personen einzubeziehen, denen gegenüber ein Personalrats- bzw. Betriebsratsmitglied keine Schweigepflicht bezüglich einer persönlichen Angelegenheit von Beschäftigten, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung steht, hat.

■

Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, 11015 Berlin

Herrn
Norbert Minninger
N.Minninger@innen.saarland.de

HAUSANSCHRIFT Mohrenstraße 37, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11015 Berlin

BEARBEITET VON Frau Wachsmann
REFERAT IVB3
TEL (+49 30) 18 580 9453
FAX (+49 30) 18 580 9525
E-MAIL poststelle@bmjv.bund.de

AKTENZEICHEN IVB3 - 6200 II - 43 531/2016

DATUM Berlin, 21. November 2016

Sehr geehrter Herr Minninger,

vielen Dank für Ihre Nachricht vom 21. September 2016, mit der Sie sich zum Bundesteilhabegesetz an Herrn Bundesminister der Justiz und für Verbraucherschutz Heiko Maas gewandt haben, und unter Bezugnahme auf die Empfehlung der zuständigen Bundesratsausschüsse, die von der Bundesregierung im Entwurf des Bundesteilhabegesetzes vorgesehenen Verbesserungen für die Schwerbehindertenvertretungen weitgehend abzulehnen, um Unterstützung dafür bitten, dass die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen wie angekündigt gestärkt werden. Herr Minister hat mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Wie Ihnen sicherlich bekannt ist, liegt der Entwurf des Bundesteilhabegesetzes in der Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Laut Auskunft der dort zuständigen Arbeitseinheit hat sich die von Ihnen vorgetragene Befürchtung, dass die im Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Bundesteilhabegesetz enthaltenen Regelungen zur Stärkung der ehrenamtlich tätigen Schwerbehindertenvertretungen vom Bundesrat teilweise abgelehnt werden könnten, zwischenzeitlich als unbegründet herausgestellt.

Zwar hatten die Ausschüsse mit BR-Drucksache 428/1/16 dem Bundesrat empfohlen, die Regelungen zur verbesserten Freistellung der Vertrauenspersonen und der Heranziehung von deren Stellvertretern sowie zur Finanzierung einer Bürokraft abzulehnen, der Bundesrat ist diesen Ausschussempfehlungen jedoch nicht gefolgt. Die befürchtete Ablehnung der angesprochenen Regelungen war demzufolge nicht Gegenstand der Stellungnahme des Bundesrates vom 23. September 2016 (BR-Drucksache 428/16).

Aktuell befindet sich der Gesetzentwurf im laufenden parlamentarischen Verfahren. Die gesetzgeberische Befugnis liegt nunmehr ausschließlich beim Bundestag und Bundesrat. Dies schließt die Entscheidung über die Schaffung eventueller Regelungen zur Stärkung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen ein.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Informationen weitergeholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag
(Wachsmann)

Rundschreiben Nr.: 12 / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: Edition F, Silvia Vollmann

5 Anzeichen dafür, dass dein Stress ein gefährliches Level erreicht hat

Ist das noch normaler Stress, oder solltest du ab jetzt wirklich besser auf dich aufpassen? Diese Anzeichen sprechen eine deutliche Sprache.

Stress lass nach – jetzt aber wirklich!

Uns allen rutscht an stressigen Arbeitstagen mal folgendes über die Lippen: „Das ist zu viel, ich pack das nicht mehr!“ Und meist wissen wir zeitgleich schon, dass das nur eine Momentaufnahme ist und wir am nächsten Tag doch wieder gut aufstehen können – manchmal muss man eben einfach nur etwas Dampf ablassen.

Doch dann gibt es auch die Stressphasen, in denen weder Kopf noch Körper noch richtig mitspielen – und wir versuchen trotzdem irgendwie weiterzukommen, auch wenn jeder weitere Schritt so verdammt mühsam ist. In diesen Phasen äußern wir meist schon gar nicht mehr, wie stressig alles ist, werden leiser statt lauter, weil jedes bisschen Kraft da hinein fließt, doch noch zu funktionieren und unser Soll zu erfüllen.

Eigentlich kennen wir alle unsere individuelle Stressgrenze ziemlich genau oder ahnen zumindest, wann das Maß voll ist. Die meisten von uns sind nur nicht gut darin, nach diesem Wissen zu handeln, sondern schieben immer wieder von sich, was nun wichtig zu beachten wäre. Die Folgen sind Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Bauchschmerzen, Magengeschwüre ... und wir wissen alle, wo diese Aufzählung enden wird. Aber wann sind unsere Grenzen des Ertragbaren denn nun wirklich erreicht? Es gibt Anzeichen, die eine deutliche Sprache sprechen – und bei denen wir handeln sollten. Abby Wolfe hat für The Muse aufgeschrieben, welche bei ihr zu einer Erkenntnis führten und wir haben uns das mal angesehen.

1. Du reagierst ungewohnt schnippisch – ohne zu wissen, warum

Diese Situation, wenn eine Kollegin dich fragt, ob du noch einmal etwas für sie gegenchecken könntest und du reagierst, als hätte sie gesagt: „Ich mache Schluss für heute, übernimm du doch mal für den Rest des Tages auch noch meine ganzen Aufgaben.“ Statt wie sonst einfach zu sagen: „Klar, das kann ich noch einschieben.“ Oder auch: „Nein, leider nicht. Vielleicht kannst du XY fragen?“ hältst du nun einen langen Wutmonolog darüber, wie viel du auf dem Tisch hast und dass es ja nicht sein kann, dass man immer dich mit dem Kram behelligt – inklusive dramatischem Abgang.

Und später ist es dir dann peinlich. Weil du merkt, dass deine reflexhafte Reaktion vollkommen oben drüber war. Aber damit bist du nicht alleine, viele Menschen merken nicht, dass sie unfreundlich zu anderen sind oder dass sie gerade Gefühle verletzen, weil sie schlicht so gestresst sind, dass sie alles um sich herum ausblenden. Aber auch wenn deine Reaktion eine Folge deines Stresses ist: Lass das nicht an anderen aus – und wenn es doch mal passiert, dann sag einfach kurz

Entschuldigung. Wichtig ist, dass du dir jetzt überlegst, warum du so reagierst und was du ändern kannst – denn so magst du dich ja selbst nicht leiden.

2. Du denkst rund um die Uhr an die Arbeit

Auch wenn du eigentlich geregelte Arbeitszeiten hast, hast du letztlich nie Pause – denn auch Zuhause angekommen, musst du ständig an die Arbeit, an die To-Do's, an die Kollegen, an den Kunden, an das Meeting, und und und denken? Ein Teufelskreis, an dem du auch all deinen Liebsten teilhaben und der dich dann zu guter Letzt auch noch schlecht schlafen lässt. Erkennst du dich hier wieder, dann solltest du das wirklich ernst nehmen.

Denn natürlich nehmen viele von uns die Arbeit auch mal gedanklich mit nach Hause und das ist grundsätzlich auch kein Problem – wenn sie aber beginnt, alles zu bestimmen, dann musst du versuchen, dem einen Riegel vorzuschieben. Denn alles andere ist nicht nur sehr ungesund für dich, sondern auch für deine privaten Beziehungen – und das ist kein Job der Welt wert.

3. Deine Konzentration ist am Boden – und deine Produktivität auch

Du bist wahnsinnig beschäftigt, hast gefühlt Hunderte To-Do's auf der Liste und kommst einfach nicht weiter. Oder schaffst es vielleicht noch nicht einmal, überhaupt anzufangen? Wenn sich das Gedankenkarussel zu schnell dreht, dann schafft man es weder Struktur in den Tag zu bringen, noch Prioritäten zu setzen. Und das führt dazu, dass sich der Stress weiter ausbreitet und auch noch Selbstzweifel dazu kommen. Kann ich das überhaupt? Bin ich einfach zu schlecht in dem, was ich tue?

Nein, bist du nicht. Denn das alles ist eine ganz natürliche Reaktion des Körpers auf enorme Stresssituationen: Er konzentriert sich jetzt nur noch auf das Wesentliche und blendet alles andere aus. An gelungene Präsentationen ist jetzt folglich nicht mehr zu denken – jetzt steht im Vordergrund, nur irgendwie durch diesen Tag zu kommen. Du erkennst dich wieder? Dann ist es jetzt an der Zeit, sofort etwas zu ändern.

4. Du schläfst schlecht oder auch gar nicht mehr

Was dich den Tag über umtreibt, nimmt abends in der Regel noch größere Dimensionen an. Und dann rattert der Kopf und will nicht zur Ruhe kommen, du drehst dich hin und her und wenn du dann endlich schläfst, sind es nur noch wenige Stunden, bis alles wieder von vorne losgeht. Das kann man mal aushalten, aber es kann kein Dauerzustand sein. Unser Körper und auch unser Gehirn brauchen den Schlaf, um die Geschehnisse des Tages zu verarbeiten und auch unser Gedächtnis leidet darunter, wenn wir nicht ausreichend zur Ruhe kommen. Und das zieht dich wieder tiefer in die Spirale hinab, gestresst, müde und unproduktiv zu sein. Also nehmt das ernst, denn wir alle brauchen unsere Pausen, um richtig durchstarten zu können.

5. Du fühlst dich körperlich krank

Wenn wir mental unter Druck stehen, dann macht sich das auch in unserem Körper bemerkt. Seien es Rückenschmerzen, Bauchschmerzen oder Schlappheit. Das liegt an unserem Gehirn, dass bei übermäßigem Stress Adrenalin, Cortisol und andere Hormone ausschüttet, die Einfluss auf unser Wohlbefinden nehmen. Wenn du also ein permanentes Stressgefühl hast, und dann bei der Arbeit immer weiter getriggert

wirst, werden auch diese Schmerzen und das Unwohlsein zunehmen. Stress ist dann bald nicht mehr nur ein Gefühl, sondern wird zu einem physischen Problem. Und genau deshalb ist es so wichtig, hier nicht allzu lange abzuwinken und weiterzumachen, sondern wirklich etwas zu ändern.

Wir alle haben Stress und wir alle können damit auch zu einem gewissen Maße umgehen. Wichtig ist aber, auf seinen Körper zu hören und danach zu handeln –das ist kein Eingeständnis von Schwäche, sondern verdammt stark.

Genau diese starken Menschen sollten wir nicht nur selber sein, sondern sollten aktiv ein Klima dafür schaffen, dass das auch unsere Freunde, Kollegen und Chefs sein können. Denn es geht nicht nur darum, auf sich selbst zu achten, sondern ebenso auf sein Umfeld. Und dann nicht zu sagen „Wird schon wieder“ sondern „Stop, bis hierhin und nicht weiter!“ Denn wir alle können unseren Stress runterschrauben – wir müssen nur bereit sein, ihn auch wirklich als ein ernstzunehmendes Problem anzuerkennen.

■

Rundschreiben Nr.: 12 / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: FAZ.net, Artikel „Neues Spitzensportkonzept bringt ungeahnte Herausforderungen“ von Michael Reinsch vom 24.11.2016

Nur keine Unterschiede!

Politik und DOSB überraschen: Im neuen Spitzensportkonzept werden paralympische und olympische Athleten gleichgestellt. Das bringt ungeahnte Herausforderungen mit sich.

Gold sollte Gold sein, ohne Unterschied. So hatten sich der Innenminister und der Sport das vorgestellt, als sie die Organisation des Spitzensports ganz auf den Gewinn von Medaillen ausrichteten bei ihrer Reform. Auf die immer mal wieder aufflammende Diskussion über die Relevanz und Breitenwirkung von sportlichem Erfolg ließen sie sich gar nicht erst ein. Auf die Frage etwa, ob nicht die Olympische Silber- und Bronzemedaille der deutschen Tischtennis-Teams von Rio de Janeiro ebenso hell glänzten wie die vier Goldmedaillen der deutschen Rodler von Sotschi 2014; schließlich wirft sich in den Eiskanal Konkurrenz immerhin aus 23 Ländern, an die Platte aber treten bei Olympia die besten von Millionen Spielern, die sich über die Weltrangliste und bei Turnieren auf allen Erdteilen qualifizieren. Gold blieb Gold, denn Gold ist die einzige Währung, die im Medaillenspiegel etwas zählt – und darin will Deutschland an die Spitze. Ein Drittel mehr Medaillen forderte Innen- und Sportminister Thomas de Maizière in dieser Zeitung.

Nun bekommt der deutsche Sport eine Vorgabe, die er so nicht erwartet hatte. Sport leiste „einen bedeutsamen Beitrag für die gesamtgesellschaftliche Inklusionsdebatte“, heißt es in dem 63 Seiten langen Konzept, das de Maizière, DOSB-Präsident Alfons Hörmann und Christina Kampmann, Sportministerin von Nordrhein-Westfalen und als Vorsitzende der Sportministerkonferenz Vertreterin der Länder, am Donnerstag in der Bundespressekonferenz in Berlin vorstellten. „Sport und Politik bekennen sich zur Gleichstellung des olympischen und paralympischen Sports.“ In diesem Sinne erfülle der Sport auf allen Ebenen eine wichtige Vorbildfunktion. „Gerade die im Spitzensport erfolgreichen Athleten stehen im sportlichen Wettkampf für Leistungswillen, Ausdauer, Disziplin und Respekt. Ihre Erfolge bei internationalen Sportgroßveranstaltungen und ihr positives Auftreten fördern darüber hinaus das Ansehen Deutschlands in der Welt, das sich im internationalen Vergleich durch seine sportliche Vielfalt auszeichnet.“

„Die Reform ist die Chance auf einen riesigen Sprung“, sagt der Präsident des Deutschen Behindertensportverbandes (DBS), der ehemalige Bundestagsabgeordnete Friedhelm Julius Beucher. „Der DOSB muss das in seiner Gesamtheit noch begreifen.“ Bislang gehörte der Behindertensport dem Dunstkreis der nicht-olympischen und damit der vernachlässigten Sportarten an, sagt Beucher. Noch gebe es keine Gleichstellung. Die weitreichenden Verpflichtungen seinen Athleten gegenüber werden flankiert von der Entscheidung des Haushaltsausschusses des Bundestages, die Förderung des DBS im kommenden Jahr mit einem Nachschlag von 1,5 Millionen auf 7,5 Millionen Euro zu erhöhen.

„Olympischer und paralympischer Sport müssen identisch behandelt werden“, sagt Dagmar Freitag, die Vorsitzende des Sportausschusses im Deutschen Bundestag: „Dazu haben wir eine gesellschaftspolitische Verpflichtung.“ Hörmann verspricht, der Sport wolle und werde Inklusion aktiver leben als bisher. Er wendet sich lediglich gegen das utopische Ziel, Olympische und Paralympische Spiele eines Tages zusammenzulegen. Gemeinsames Training und gemeinsame Wettkämpfe stelle er sich vor, allein bei den Spielen sollten die paralympischen Athleten von ihrer Alleinstellung profitieren.

■

Rundschreiben Nr.: 12 / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: Springerverlag, Autoren: I. Riechert, E. Habib

Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen

- Kompakter Praxisleitfaden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement bei psychischen Störungen
- Handlungsempfehlungen, Gesprächsleitfäden und reale Fallbeispiele
- Mit psychotherapeutischen und juristischen Expertenkommentaren

Dieses Buch unterstützt Personal- und Fallmanager, Interessen- und Schwerbehindertenvertretungen sowie Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen dabei, die betriebliche Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach psychischen Krisen zu steuern und sich durch Schwierigkeiten und Rückschläge nicht entmutigen zu lassen. Es liefert konkrete Handlungsempfehlungen, reale Fallbeispiele, Expertenkommentare eines Juristen und hilft, die Chancen des „Betrieblichen Eingliederungsmanagements“ (BEM) zu erkennen und zu nutzen.

Der Inhalt

Die Rahmenbedingungen des BEM; Darstellung einzelner Störungsbilder; Der konkrete Ablauf des BEM; Die Durchführung von BEM-Gesprächen; Kooperation mit Reha- Trägern; Lernfälle und Kommentare

Die Zielgruppen

Personalmanager/-innen, Fallmanager/-innen, Gesundheitsbeauftragte in Unternehmen, Interessenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

Die Autorinnen

Ina Riechert ist Diplompsychologin, Psychologische Psychotherapeutin, Disability Managerin, CDMP, Supervisorin und Coach. Langjährige Tätigkeit in der beruflichen Wiedereingliederung und im Fallmanagement von Menschen mit psychischen Störungen und Beeinträchtigungen. Sie arbeitet freiberuflich auch als BEMFallmanagerin.

Edeltrud Habib, Disability Managerin, CDMP, langjährige Erfahrung in der Beratung von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Wiedereingliederung und Tätigkeit als ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht sowie am Sozialgericht. Ausgewiesene BEM-Expertin, sie arbeitet jetzt freiberuflich als BEM-Fallmanagerin.

Softcover: 29,99 € (Ladenpreis); eBook über: springer.com/shop

Rezension zum Buch von Irene Husmann

Rezension zum Buch Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen von Ina Riechert und Edeltrud Habib, erschienen 2016 im Springer Verlag

Das neue Buch zum BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen hat 8 Kapitel und ist in zwei Teile gegliedert.

Die erste Hälfte bilden 6 theoretische Kapitel zum BEM allgemein, sowie zu den besonderen Merkmalen psychischer Störungen. Dabei können beide Autorinnen offensichtlich aus tiefem Einblick in die Materie und reichem Erfahrungsschatz langjähriger Berufspraxis schöpfen.

Die ersten beiden Kapitel des Buchs widmen sich der Vorstellung des BEM-Ablaufs, Erläuterungen zu der Zusammensetzung eines BEM-Teams und zu den Vorteilen einer Betriebsvereinbarung. Im dritten Kapitel werden unterschiedliche psychische Störungen in ihrer Entstehung sowie in ihren Auswirkungen beschrieben, dann folgen zwei weitere Kapitel zum Ablauf des BEM im Detail und Tipps zur Gesprächsführung und schließlich ein ausführliches Kapitel zu verschiedenen Maßnahmen.

Die zweite Hälfte des Buches bilden 26 anschauliche Lernfälle aus der betrieblichen Praxis der beiden Autorinnen. Dabei wird ein großes Spektrum möglicher Konstellationen abgedeckt. Das kurze und abschließende 8. Kapitel widmet sich der Auswertung und Prävention.

Erfreulicherweise stellt das Buch das BEM in den größeren Zusammenhang des betrieblichen Gesundheitsmanagements und betont damit entsprechend der Überschrift des § 84 SGB IX (Prävention) gleichzeitig den präventiven Ansatz.

Bereits im ersten Teil findet sich eine Fülle von Praxisbeispielen, darüber hinaus wird der Leser mit eingefügten Gedankenspielen immer wieder zum Perspektivwechsel angeregt.

Im zweiten Teil sind mehrere Lernfälle mit anschließenden Kommentaren aus juristischer Sicht von Prof. Wolfhard Kohte versehen. Diese sind besonders wertvoll durch nützliche Verweise auf einschlägige Urteile und bedienen sich einer auch für juristische Laien gut verständlichen Sprache.

Auch die Grenzen des BEM werden gezeigt, indem nicht jeder Fall „gelingt“. In einigen Fällen werden keine Diagnosen benannt; dies scheint geradezu vorbildlich, da im BEM darauf auch so wenig Fokus wie möglich liegen sollte.

Bemerkenswert ist, dass zahlreiche Fallbeschreibungen kleinerer Unternehmen ohne offiziell eingeführtes BEM dennoch mit Sensibilität, Fantasie und Fürsorgebewusstsein zu optimalen Lösungen finden.

Einziges Manko sind gelegentliche Defizite im Lektorat, wie z.B. sich wörtlich wiederholende Textabschnitte, sowie eine insgesamt eher sehr ausführliche Darstellungsweise, welche jedoch der inhaltlichen Deutlichkeit keinen Schaden zufügt.

Insgesamt handelt es sich um ein wirklich gelungenes Buch mit geballter Information in gut verständlichem Sprachstil. Aufgrund seines starken Praxisbezugs ist es ausdrücklich zu empfehlen und wird hoffentlich dazu beitragen, die Scheu vor Angebot und Durchführung des BEM bei Mitarbeitern mit psychischen Störungen abzubauen.

■

Rundschreiben Nr.: 12 / 2016

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Mitarbeiter/in HVP 90223-1999

Quelle: ver.di, DBS, www.bo.de

Dies und Das oder in Kürze mitgeteilt

1. Ich möchte ein Weiterbildungsseminar besuchen. Welche Freistellungsansprüche gibt es?

Die Freistellung zur Teilnahme an Seminaren ist nach folgenden Bestimmungen möglich:

Bildungsurlaubsgesetze der Bundesländer für Arbeitnehmer/innen. Keine gesetzlichen Ansprüche existieren in Bayern, Baden-Württemberg, Sachsen und Thüringen. Für Arbeitnehmer/innen aus Nordrhein-Westfalen gibt es gesetzliche Einschränkungen beim Bildungsurlaub

§ 20 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz für Mitglieder im Wahlvorstand für die Betriebsratswahlen.

§ 37 Abs. 6 und 7 Betriebsverfassungsgesetz für Betriebsratsmitglieder sowie Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

§ 46 Abs. 6 und 7 Bundespersonalvertretungsgesetz und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetz für Personalratsmitglieder und JAV

§ 19 und § 30 Mitarbeiter/innenvertretungsgesetz und vergleichbare Regelungen für Mitglieder der Mitarbeiter/innenvertretung

§ 96 Abs. 4 und 8 Sozialgesetzbuch (SGB) IX für Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung

§ 10 Abs. 5 Bundesgleichstellungsgesetz und vergleichbare Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte

§ 7 Satz 1 Nr. 3 der Sonderurlaubsverordnung für Beamtinnen und Beamte

einschlägige **tarifvertragliche Bestimmungen** für Arbeitnehmer/innen im jeweiligen Geltungsbereich eines Tarifvertrags

§ 3 Abs. 2 Nr. 2 der Erreichbarkeitsanordnung der BA sowie den zugrundeliegenden gesetzlichen Regelungen des SGB III bzw. SGB II für Erwerbslose

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Freistellung ist bei allen Arbeitnehmer/innen ein Antrag/eine Mitteilung an den Arbeitgeber. Bei allen Freistellungen für BR-/PR-/JAV-/MAV- und SBV-Mitglieder ist ein Entsendebeschluss sowie eine entsprechende Mitteilung an den Arbeitgeber erforderlich.

■

2. Ist Mobbing strafbar?

Wenn Prävention allein nicht hilft und auch die betrieblichen Möglichkeiten ausgeschöpft sein sollten, können sich Mobbingopfer auch juristisch wehren. Schwere Mobbinghandlungen können strafbar sein. Es kann sich hierbei um

Körperverletzung (§223 StGB) (Sie liegt vor, wenn durch Mobbing jemand erkrankt und ein Arzt dies attestiert.)

Beleidigung (§185 StGB)

Verleumdung (§187 StGB) oder

Nötigung (§240 StGB)

handeln.

■

3. Paralympics 2016 – Bewegende Momente

Höher, weiter, schneller: Die Leistungen von Sportlerinnen und Sportlern mit Behinderung bei den Paralympischen Spielen haben längst ein großes Publikum und eine hohe Akzeptanz erreicht. Mit einem offiziellen Buch wird der Deutsche Behindertensportverband auf die Paralympics zurückblicken und zeigt darin die bewegenden Momente der Spiele in vielen beeindruckenden Bildern. Sämtliche Höhepunkt eines Tages werden auf 160 Seiten mit über 200 Farbfotos ebenso festgehalten wie die deutschen Highlights. Ein ausführlicher Statistikteil und Kurzporträts aller deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer komplettieren dieses umfassende Buch.

Das Buch wird Mitte Oktober 2016 zum Preis von 24,90 Euro erscheinen.

Bestellung per E-Mail unter: bestellungen@werkstatt-auslieferung.de.

(Deutscher Behindertensportverband – National Paralympic Committee Germany)

■

4. Studie: Im öffentlichen Dienst fehlen 110.000 Stellen

22. November 2016 Im öffentlichen Dienst werden zwar wieder Stellen geschaffen, trotzdem herrscht weiterhin Personalmangel: Um alle anstehenden Aufgaben angemessen erfüllen zu können, müsste der deutsche Staat in den kommenden Jahren mindestens 110.000 neue Fachkräfte einstellen – zusätzlich zu den rund 115.000 Stellen, die jedes Jahr aus Altersgründen neu besetzt werden müssen. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie, die das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Nach den Berechnungen des Finanzexperten Dr. Dieter Vesper fehlen dem Staat vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung, Finanzverwaltung, Polizei und Bildung Mitarbeiter.

Restriktiver Kurs mit Folgen

Die deutsche Haushaltspolitik habe über viele Jahre einen ausgesprochen restriktiven Kurs verfolgt, schreibt Vesper. Beim öffentlichen Dienst wurde in dieser Zeit massiv gekürzt. Auf Bundesebene sei der personelle Aderlass besonders drastisch ausgefallen: Dort gab es 2005 noch insgesamt 531.000 Stellen, 2015 nur noch 468.000 – ein Rückgang um 11,9 Prozent. Auch in den Ländern sei der Umfang

der Kürzungen zunächst besonders groß gewesen, so der Autor. Ab 2009 sei die Beschäftigung dann wieder etwas ausgebaut worden.

Vielfach unsicher

Am meisten habe sich auf Landesebene bei den Hochschulen getan: Die Zahl der Stellen sei um mehr als ein Fünftel gestiegen. Die Betreuungsrelation habe sich zwischen 2005 und 2014 von 8,3 auf 7,1 Studenten pro Lehrperson verbessert. Die Schattenseite: Die Verbesserung des quantitativen Angebots sei tendenziell mit einer Verschlechterung der Bedingungen für die Lehrkräfte einhergegangen, so der Experte. Vor allem unsichere Beschäftigungsverhältnisse seien neu geschaffen worden. Dafür spricht, dass die Zahl der Lehrbeauftragten zwischen 2005 und 2014 von 57.000 auf 99.000 gestiegen ist, die der wissenschaftlichen Hilfskräfte von 16.500 auf 47.000.

Im Schulbereich sei die Beschäftigung wesentlich verhaltener, nämlich um 3,5 Prozent zwischen 2005 und 2014 gewachsen. Das Lehrer-Schüler-Verhältnis verringerte sich von 16 auf 13,5, was in erster Linie an der demografischen Entwicklung liege: Die Zahl der Schüler habe um 12 Prozent abgenommen.

Erzieherinnen fehlen

In den Kitas seien die Personalschlüssel trotz der Verbesserungen der vergangenen Jahre zum Teil weit von kindgerechten und pädagogisch sinnvollen Relationen entfernt. Wenn man Zahlen der Bertelsmann-Stiftung zugrunde lege, fehlen den öffentlichen Trägern 38.000 Erzieherinnen. Die Zuwanderung dürfte Vesper zufolge zusätzliche Ressourcen in Höhe von langfristig etwa 3.500 Vollzeitkräften erfordern. Insgesamt seien also rund 42.000 zusätzliche Vollzeitstellen nötig.

(ver.di, boeckler Studie)

■

5. 21-Jähriger mit Down-Syndrom Deutscher Meister im Kraftdreikampf

Er ist bereits mehrfacher Medaillengewinner bei den Special Olympics. Nun ist Lukas Schütterle auch Deutscher Meister im Kraftdreikampf. Der Jugendliche mit Down-Syndrom hat die Wettkämpfe der nicht-behinderten Athleten gewonnen.

(Auszug aus: http://www.bo.de/lokales/kehl/21-jaehriger-mit-down-syndrom-deutscher-meister-im-kraftdreikampf)

■