



Vorschläge

der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder (AGSV Länder)

zur Änderung des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch - SGB IX - Stand 04.12.2013

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Erhöhung der Beschäftigungsquote	3
1.1 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen	3
1.2 Ausgleichsabgabe	3
2. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)	4
2.1 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	4
2.1.1 Heranziehung der stellvertretenden Mitglieder	4
2.1.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	4
2.2 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung	4
2.3 Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die stellvertretenden Mitglieder	6
2.4 Kostenerstattung für Schulungs- und Bildungs- veranstaltungen für die stellvertretenden Mitglieder	6
2.4.1 Teilnahme stellvertretender Mitglieder an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen	6
2.4.2 Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln und Räumen	7
2.5 Arbeitsgemeinschaften der Länder	7
3. Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung	7
3.1 Neuwahl bei Zusammenlegungen von Betrieben oder Dienststellen	7
3.2 Wahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung	8
3.3 Beginn der Amtszeit	8
4. Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen	9
5. Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber - Ausbildung	9
6. Antragsverfahren	9
7. Aufgaben des Integrationsamtes	9
8. Ordnungswidrigkeitsverfahren	10
8.1 Ergänzung der sanktionsbewehrten Punkte	10
8.2 Änderung der Zuständigkeit	10
Schlussbemerkung	10

Einleitung

In allen Bundesländern sind die Schwerbehindertenvertretungen des öffentlichen Dienstes der Länder in Landesarbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen. In der AGSV Länder sind die 16 Vorsitzenden der einzelnen Länderarbeitsgemeinschaften vereint. Die AGSV Länder vertritt damit die Interessen der behinderten und schwerbehinderten Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst aller Bundesländer.

Ziele der AGSV Länder sind u. a.:

- Informationsaustausch der Länderarbeitsgemeinschaften untereinander.
- Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – UN-BRK - zur Schaffung einer inklusiven Gesellschaft.
- Zusammenarbeit mit allen an der Weiterentwicklung des Behindertenrechts Interessierten.
- Einsatz für die Schaffung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen. Dies gilt im besonderen Maße für die in § 72 SGB IX genannten Personengruppen.
- Einsatz für die Schaffung barrierefrei zugänglicher Dienstgebäude.
- Einsatz für barrierefrei zugängliche und nutzbare Arbeitsplätze z. B. in dem Bereich Informations- und Kommunikationstechnik.
- Die Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen.

Aus den gesammelten Erfahrungen der Schwerbehindertenvertretungen der Bundesländer gibt es Handlungsbedarf zur Weiterentwicklung insbesondere des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – SGB IX.

Im Einzelnen schlagen wir folgendes vor:

1. Erhöhung der Beschäftigungsquote

1.1 Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

§ 71 Absatz 1 Satz 1 SGB IX wird neu gefasst:

„Private und öffentliche Arbeitgeber (Arbeitgeber) mit jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 73 SGB IX haben auf wenigstens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.“

Begründung

Leider ist es immer noch so, dass die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen, trotz wirtschaftlichen Aufschwungs und fehlender Arbeitskräfte, nicht sinkt. Arbeitslose schwerbehinderte Menschen haben wesentlich größere Probleme einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden als Nichtbehinderte. Deswegen müssen bei den Arbeitgebern, insbesondere den privaten, mehr Anreize geschaffen werden um behinderte Menschen einzustellen.

1.2 Ausgleichsabgabe

§ 77 Abs. 2 SGB IX erhält folgende Fassung:

„Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz

1. 1.000 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
2. 1.200 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent,
3. 1.500 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als zwei Prozent.

Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen

1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 1.000 Euro und
2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 1.000 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 1.200 Euro.“

Begründung

Die Arbeitssituation für schwerbehinderte Menschen ist seit vielen Jahren sehr schwierig. Dies trotz diverser Förderprogramme des Bundes und Länder. Auch die vielen Angebote der Sensibilisierung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für Arbeitgeber haben nicht die erwünschte Wirkung gezeigt. Um Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren ist es notwendig, die Ausgleichsabgabe deutlich zu erhöhen.

2. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV)

2.1 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

2.1.1 Heranziehung der stellvertretenden Mitglieder

§ 95 Abs. 1 es wird folgender neuer Satz 5 eingefügt:

„Ist das herangezogene stellvertretende Mitglied verhindert, so kann die Schwerbehindertenvertretung das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied heranziehen.“

Der bisherige Satz 5 wird Satz 6

Begründung

Die Aufgabenzuwächse bei der Schwerbehindertenvertretung machen es erforderlich, dass immer häufiger die Stellvertreter einbezogen werden müssen. Dies gilt insbesondere für größere Dienststellen und Unternehmen. Hier ist die Heranziehung des mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Mitgliedes möglich. Die Heranziehung eines zusätzlichen weiteren stellvertretenden Mitgliedes ist nach aktueller Rechtslage jedoch nicht möglich. Das gilt auch bei vorübergehender Verhinderung des nach Abs. 1 Satz 4 herangezogenen stellvertretenden Mitglieds.

2.1.2 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX soll wie folgt geändert werden:

„Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist unwirksam.“

Begründung

In der Praxis wird die Schwerbehindertenvertretung häufig bei Personalmaßnahmen nicht beteiligt. Dies kann zu Benachteiligungen schwerbehinderter Beschäftigter und damit zu Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber führen. Um die Belange der behinderten Menschen nachhaltiger vertreten zu können, muss der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden. Diese Änderung entspricht im Übrigen auch Artikel 27c UN-Behindertenrechtskonvention.

2.2 Freistellung der Schwerbehindertenvertretung

§ 96 Abs. 4 SGB IX soll wie folgt ergänzt bzw. geändert werden:

Folgender Satz 2 soll eingefügt werden:

„Die Grundfreistellung bei 5 bis 20 beschäftigten schwerbehinderten Menschen beträgt 20 Prozent der betriebs-/behördenüblichen regelmäßigen Arbeitszeit.

Die Freistellung erhöht sich für je weitere 10 beschäftigte schwerbehinderte Menschen um jeweils 10 Prozent der Arbeitszeit, weitergehende Vereinbarungen sind zulässig“.

Die nachfolgenden Satznummern erhöhen sich entsprechend.

Begründung

Gegenüber dem Betriebs-/Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Kollegialorgan. Das erfordert ein breites Wissen und Termine werden in der Regel von ihr selbst wahrgenommen.

Die Schwerbehindertenvertretungen müssen teilnehmen und unterstützen bei:

- Vorstellungsgesprächen,
- Beantragung der Anerkennung der Behinderung,
- Beratung bei Widersprüchen,
- bei Anträgen an die Agentur für Arbeit zur Gleichstellung gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX,
- bei der barrierefreien Gestaltung des Arbeitsplatzes (z.B. bei der Auswahl von Bürostühlen, Schreibtischen, barrierefreien Hard- und Software),
- bei barrierefreien Umbauten und Neubauten von Gebäuden,
- bei der Arbeitsorganisation und ggf. Festlegung der Arbeitsmenge für schwerbehinderte Mitarbeiter/innen,
- bei der dienstlichen Beurteilung von Beamten,
- Betriebs-/Personalratssitzungen (zusätzlich Vor- und Nachbereitung),
- Sitzungen von Ausschüssen z. B. Arbeitsschutzausschuss (zusätzlich Vor- und Nachbereitung),
- Monatsgesprächen mit der Dienststellenleitung
- BEM-Verfahren,
- organisieren und leiten der Versammlungen der schwerbehinderten Beschäftigten einschließlich der Vor- und Nachbereitung,
- nehmen an den Fortbildungsveranstaltungen zu einschlägigen Themen teil.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen Schwerbehindertenvertretungen:

- aktuelle Kenntnisse der Rechtsprechung zum Behindertenrecht z. B. des SGB IX, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, der Behindertengleichstellungsgesetze, der Ausweisverordnung usw.,
- umfangreiches Wissen im Beamten-, Tarif- und Verwaltungsrecht,
- medizinische Grundkenntnisse zur Handhabung der Versorgungsmedizin-Verordnung,
- Kenntnisse des Sozialrechts, über medizinische und berufliche Rehabilitation, Kranken- und Rentenversicherung,
- Wissen über technische Hilfsmittel, Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation usw.
- Kenntnisse über die Vorschriften des barrierefreien Bauens,
- dazu die Rechtskenntnisse des Betriebs-/Personalrats: Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz.

Die Arbeitsmenge der Schwerbehindertenvertretung erhöht sich durch:

- älter werdende Belegschaft,
- Zunahme der Antragstellungen bzgl. der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch,
- Zunahme gesundheitserschwerender Arbeitsbedingungen,

- Beratung und Begleitung bei vermehrt auftretenden psychischen Erkrankungen/Behinderungen,
- Zunahme der BEM-Verfahren,
- Einbeziehung behinderter Menschen in den Aufgabenbereich der SBV durch AGG, UN-Behindertenrechtskonvention usw.

Durch eine Freistellungsregelung wird gesichert, dass die Schwerbehindertenvertretung bei der Rechtsentwicklung auf dem neuesten Stand bleibt und hinreichend Zeit hat, sich sachkundig mit den Problemen behinderter Menschen zu befassen. Gleichzeitig wird vermieden, dass Arbeit nicht erledigt werden kann und dies für den/die Betrieb/Dienststelle und für die Schwerbehindertenvertretung nachteilig ist. Ebenso wird gesichert, dass behinderte Menschen die gleichen Arbeitnehmerrechte haben, wie ihre nichtbehinderten Kollegen (siehe hierzu: Art. 27c UN-Behindertenrechtskonvention).

Vergleichbare Regelungen bestehen bereits in den Bundesländern Hessen und Nordrhein-Westfalen sowie beim Bundesministerium der Finanzen.

2.3 Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die stellvertretenden Mitglieder

§ 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX soll wie folgt geändert werden:

„Satz 3 gilt auch für die stellvertretenden Mitglieder, wenn wegen

1. ständiger Heranziehung nach § 95 SGB IX,
2. häufiger Vertretung der Vertrauensperson für längere Zeit,
3. absehbaren Nachrückens in das Amt der Schwerbehindertenvertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Bildungs- und Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.“

Begründung

Wie oben unter Punkt 2.2 angeführt, sind Schwerbehindertenvertretungen regelmäßig in Sitzungen und Beratungen integriert. Die Teilnahme an gleichzeitig stattfindenden Veranstaltungen muss durch Stellvertreter abgesichert werden. Insofern benötigen die Stellvertreter die gleichen Rechtskenntnisse wie die Schwerbehindertenvertretung selbst.

2.4 Kostenerstattung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für die stellvertretenden Mitglieder

2.4.1 Teilnahme stellvertretender Mitglieder an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

§ 96 Abs. 8 Satz 2 SGB IX soll wie folgt geändert werden:

„Das Gleiche gilt für die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Absatz 4 Satz 3 entstehenden Kosten.“

Begründung

Redaktionelle Folgeänderung.

2.4.2 Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln und Räumen

§ 96 Abs. 9 erhält folgende Fassung:

„Die Schwerbehindertenvertretung hat einen eigenständigen Anspruch auf Ausstattung mit Sachmitteln und bei Bedarf mit einem eigenen Büro. Dabei ist darauf zu achten, dass das Büro barrierefrei zugänglich ist. Wenn die Schwerbehindertenvertretung dies wünscht, kann sie die Räume und den Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat für dessen Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt, für die Erfüllung ihrer Aufgaben nutzen.“

Begründung

Die Schwerbehindertenvertretung ist eine eigenständige Interessenvertretung neben dem Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat. Die Amtsführung muss ihr auch ohne eine Abstimmung mit den genannten Interessenvertretungen möglich sein.

2.5 Arbeitsgemeinschaften der Länder

§ 97 SGB IX soll um folgenden neuen Absatz 9 ergänzt werden:

„Bestehen im öffentlichen Dienst eines Bundeslandes mehr als zwei Hauptschwerbehindertenvertretungen können diese zur Wahrnehmung von gemeinsamen Aufgaben eine Arbeitsgemeinschaft bilden. Diese Regelung ist analog auf die Stadtstaaten anzuwenden. Die Länderarbeitsgemeinschaften können sich zur Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Länder – AGSV Länder – zusammenschließen.“

Begründung

Bereits seit 1957 bestand die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes und der Länder. Durch die Föderalismusreform haben sich die Zuständigkeiten in weiten Bereichen geändert. Im Jahr 2007 entwickelten sich aus der gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft zwei eigenständige Arbeitsgemeinschaften.

3. Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

3.1 Neuwahl bei Zusammenlegungen von Betrieben oder Dienststellen

§ 94 Abs. 5 SGB IX ist um Satz 5 wie folgt zu ergänzen:

„Zur Sicherstellung der Schwerbehindertenvertretungen bei Betriebsänderungen oder Verwaltungsreformmaßnahmen finden die für diese Fälle im Betriebsverfassungsgesetz oder den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen getroffenen Regelungen entsprechende Anwendung“.

Begründung

Das Arbeitsleben ist geprägt von ständigen Veränderungen. Dazu gehört insbesondere die Zusammenlegung von Betrieben und Dienststellen, deren Organisationsänderung, Änderung im Unterstellungsverhältnis usw. In den Zeiträumen der Veränderung, in denen wesentliche Grundlagen für die berufliche Entwicklung aller Beschäftigten gelegt werden, sind die behinderten Beschäftigten nach der gültigen Rechtslage benachteiligt. Während die BR/PR in dieser Übergangszeit ihre Funktion bis zu sechs Monaten weiter ausüben, endet das Mandat der Schwerbehindertenvertretung mit Schließung der bisherigen Struktureinheit. Somit haben die behinderten Menschen zu diesem besonderen Zeitpunkt keine eigene örtliche Interessenvertretung, die ihre spezifischen Belange vertritt.

3.2 Wahlverfahren der Schwerbehindertenvertretung

§ 94 Abs. 6 SGB IX ist als neuer Satz 4 einzufügen:

„Die Entscheidung über die Anwendung des förmlichen Wahlverfahrens bei der Stufenwahl obliegt ausschließlich der amtierenden Schwerbehindertenvertretung. Ist keine amtierende Stufenvertretung vorhanden, entscheidet der Wahlvorstand.“

Die Nummerierung der nachfolgenden Sätze verschiebt sich entsprechend.

Begründung

Bei der Stufenwahl kann es zweckmäßig sein, die Wahl in einer Wahlversammlung durchzuführen. Bei der derzeitigen rechtlich ungeklärten Lage ist es evtl. möglich, dass einzelne Teilnehmer die Wahl der Stufenvertretung in einer Wahlversammlung durch einen Antrag auf ein förmliches Wahlverfahren gefährden.

Durch die Einleitung des förmlichen Wahlverfahrens kann es dazu kommen, dass nicht mehr in dem regulären Zeitraum gewählt werden kann und eine Zeit ohne Stufenvertretung entstände. Mit der vorgeschlagenen Formulierung wird Rechtsklarheit geschaffen.

3.3 Beginn der Amtszeit

§ 94 Abs. 7 Satz 1 SGB IX wird neu gefasst:

„Die regelmäßige Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt vier Jahre und endet am Tag vor Beginn der neuen Amtszeit. Die neue Amtszeit beginnt grundsätzlich auf

örtlicher Ebene

am 01. Dezember

Gesamt- und Bezirksschwerbehindertenvertretung

am 01. Februar

Konzern- und Hauptschwerbehindertenvertretung

am 01. April.“

Damit entfällt Satz 2.

Begründung

Diese Regelung dient ausschließlich der Rechtsklarheit und macht komplizierte Rechnungen zur Dauer der Amtszeit überflüssig. Die Amtszeit von Schwerbe-

hindertenvertretung, die zwischenzeitlich gewählt wurden, wird durch diese neue Formulierung nicht berührt.

Die Wahlordnung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung muss der neuen Regelung angepasst werden.

4. Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

§ 81 Abs. 3 SGB IX soll durch folgende neue Sätze 2 und 3 ergänzt werden:
„Insbesondere hat er dafür Sorge zu tragen, dass der Betrieb bzw. die Dienststelle für alle Beschäftigten gleichermaßen und in der üblichen Weise zugänglich und nutzbar ist. Dies gilt entsprechend für die Informations- und Kommunikationstechnik.“

Begründung

Bauliche Barrieren sowie die nicht nutzbare Hard- und Software stellen bei der Inklusion schwerbehinderter Menschen meist die größten Probleme dar. Es gilt dringend, diese Hemmnisse abzubauen. Zumal die erforderlichen Maßnahmen allen Menschen zu Gute kommen.

5. Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber - Ausbildung

§ 82 SGB IX erhält folgenden neuen Absatz 2:

„Um die Chancen behinderter Menschen für einen Ausbildungsplatz zu erhöhen, müssen mindestens 6 Prozent der Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes für schwerbehinderte Auszubildende / Anwärter/Referendare u. ä. reserviert sein.“

Begründung

Behinderte Menschen haben es besonders schwer, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes kann genutzt werden, um diese unbefriedigende Situation nachhaltig zu verbessern.

6. Antragsverfahren

§ 87 Abs. 1 SGB IX erhält folgenden neuen Satz 3:

„Der Arbeitgeber trifft in seinem Antrag eine Aussage zum durchgeführten Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX.“

Begründung

Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 und 2 soll Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung sein.

7. Aufgaben des Integrationsamtes

§ 102 Abs. 5 Satz 2 SGB IX es soll folgender Satzteil ersatzlos gestrichen werden:

„...eine Aufstockung durch Leistungen des Integrationsamtes findet nicht statt.“

Begründung

In der Vergangenheit hat es sich außerordentlich bewährt, dass das Integrationsamt ggf. Leistungen anderer Träger aufstocken konnte. Dies betraf u. a. die Gewährung von Hörhilfen und Rollstühlen an Beamte. Das Aufstockungsverbot brachte für diese Personengruppe finanzielle Nachteile.

8. Ordnungswidrigkeitsverfahren

8.1 Ergänzung der sanktionsbewehrten Punkte

§ 156 Abs. 1 SGB IX wird um folgenden neuen Punkt ergänzt:

„10. entgegen § 84 Abs. 1 SGB IX kein Verfahren durchführt bzw. gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX kein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird.“

Begründung

Die Aufnahme dieses Punktes in den Sanktionskatalog unterstreicht die Bedeutung von Prävention und des BEM-Verfahrens in den Betrieben und Dienststellen. Angesichts des ständig steigenden Krankenstands erhält die Gesundheitsprävention ein größeres Gewicht. Dem werden noch nicht alle Arbeitgeber gerecht. Am Ende längerer Krankheiten stehen häufig Behinderungen. Somit haben gerade die Schwerbehindertenvertretungen ein vitales Interesse an der Durchführung der Maßnahmen nach § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX.

8.2 Änderung der Zuständigkeit

§ 156 Abs. 3 SGB IX wird neu gefasst:

„(3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das jeweils zuständige Hauptzollamt (Finanzkontrolle Schwarzarbeit).“

Begründung

Nach derzeitiger Regelung ist die Bundesagentur für Arbeit zuständig für die Durchführung der Ordnungswidrigkeitsverfahren. Diese Behörde ist jedoch auf den guten Willen der Arbeitgeber angewiesen, wenn sie behinderte Menschen in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis bringen will. Insofern ist die Bundesagentur in einem Zwiespalt, der bei derzeitiger Gesetzeslage nicht auflösbar ist. Daher der Vorschlag, die Hauptzollämter mit der Durchführung der Ordnungswidrigkeitsverfahren zu beauftragen.

Schlussbemerkung

Die UN-BRK unterscheidet nicht zwischen behinderten und schwerbehinderten Menschen. Wir regen deshalb an, das gesamte SGB IX auf die Auswirkungen der UN-BRK zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang bitten wir § 2 Abs. 3 SGB IX zu prüfen, ob behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 aber weniger als 50 automatisch gleichgestellt werden können. Dies wäre aus unserer Sicht nicht nur im

Lichte der UN-BRK notwendig, sondern würde darüber hinaus erheblichen Verwaltungsaufwand einsparen. Die Auswirkungen auf die Erfüllung der Pflichtquote müssen jedoch berücksichtigt werden. Gerade vor diesem Hintergrund erscheint es umso notwendiger die Pflichtquote und die Ausgleichsabgabe deutlich zu erhöhen.

Bezüglich der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung wäre zu überlegen, diese denen des Betriebs-, Personal-, Richter- und Präsidialrates des jeweils anzuwendenden Personal- bzw. Betriebsverfassungsgesetzes anzupassen. Davon bleibt die generelle Informationspflicht, in der bisherigen Fassung des § 95 Abs. 2 SGB IX durch den Arbeitgeber, jedoch unberührt.

Des Weiteren regen wir an, das SGB IX auf seine Wirksamkeit hin zu evaluieren.