

# **Bundesteilhabegesetz 2018: Die zehn wichtigsten Änderungen im Arbeitsleben**

*Die UN-Behindertenrechtskonvention ist seit einigen Jahren in aller Munde. Das Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen gilt seit 2011 in ganz Europa. Es fordert von allen Staaten, die in der EU sind, dass sie ihre Gesetze anpassen, damit Menschen mit Behinderung die gleichen gesellschaftlichen Rechte und Zugänge bekommen wie Menschen ohne Handicap. Auch die deutsche Regierung muss sich daran halten. Auf der Grundlage der Konvention hat sie ein eigenes Gesetz entworfen, das seit dem Jahr 2016 in Kraft ist – das Bundesteilhabegesetz. Es wird in mehreren Phasen im Abstand von zwei Jahren bis 2020 umgesetzt. Bei vielen Menschen mit Behinderung und auch unter Experten ist es allerdings sehr umstritten. Den meisten geht das Gesetz nicht weit genug, andere empfinden es sogar als Rückschritt.*

*Eine der Neuerungen, die ab 2018 gelten werden, ist ein neues Schwerbehindertenrecht. Doch was genau kommt dadurch auf Arbeitgeber, Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung und deren Interessenvertretungen in den Betrieben zu? Wir haben die zehn wichtigsten Änderungen zusammengefasst.*

---

## **1. Der Begriff „Behinderung“ wird neu definiert.**

Deutschland ist dazu verpflichtet, seine Gesetze an die Regeln der UN-Behindertenrechtskonvention anzupassen. Damit sind einige Anforderungen verbunden, die künftig erfüllt werden müssen – rechtliche und inhaltliche, aber auch sprachliche. Für das Jahr 2018 wurde daher neben anderen Änderungen im Gesetz auch die bisher geltende Definition des Begriffs

„Behinderung“ überarbeitet. Das hat im Vorfeld für sehr viel Streit und Protest gesorgt, weil sich viele Menschen mit Behinderung in dieser Definition nicht wiederfinden. Der Text ist sehr wichtig für sie, weil er rechtlich bindend festlegt, ab wann ein Mensch laut Gesetz eine Behinderung hat. Die Definition hat also große Auswirkungen für sehr viele Menschen und ist richtungsweisend dafür, ob und in welchem Umfang jemand Anspruch auf Leistungen vom Staat hat.

## **2. Keine Kündigung ohne Einbezug der Schwerbehindertenvertretung: Die Unwirksamkeitsklausel**

Ab 2018 sollen Menschen mit Schwerbehinderungen besser davor geschützt sein, wegen ihres Handicaps gekündigt zu werden. Wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beendet, ohne vorher die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen, ist die Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber muss dann mit einem Kündigungsschutzverfahren und arbeitsrechtlichen Strafen rechnen. Die Schwerbehindertenvertretung kann in solchen Fällen künftig auch vor das Arbeitsgericht ziehen. Dort kann sie fordern, dass die Entscheidung ausgesetzt wird, bis der Arbeitgeber sein Versäumnis nachgeholt hat. Widersetzt sich der Arbeitgeber, können Strafen von bis zu 250.000 Euro anfallen.

## **3. Wenn ein Betrieb mehr als 100 Beschäftigte mit Behinderung hat, können die Vertrauenspersonen (= Schwerbehindertenvertretungen) von der Arbeit freigestellt werden, um ihr Amt ausüben zu können.**

Vertrauenspersonen sind die Schwerbehindertenvertretungen eines Betriebes. Sie beraten und unterstützen ihre Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung ehrenamtlich. Damit sind sie Interessenvertreter, zugleich aber auch Beschäftigte des Betriebes, die ihre Arbeit wie jeder andere verrichten müssen. Dadurch entsteht für sie eine Doppelbelastung, die in den vergangenen Jahren immer größer geworden ist.

Vertrauenspersonen haben deshalb einen gesetzlichen Anspruch darauf, sich vorübergehend von ihrer Arbeit freistellen zu lassen. Der Gesetzgeber entlastet sie zum Jahr 2018 noch weiter, indem er den betrieblichen Schwellenwert von 200 auf 100 senkt. Das heißt: Wenn in einer Organisation, einem Betrieb oder Unternehmen mindestens 100 Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt sind, dürfen sich die Vertrauensperson auf Wunsch nur noch auf ihre Beratungstätigkeit konzentrieren.

**Übrigens:** Auch Vertrauenspersonen in kleineren Betrieben können sich freistellen lassen, allerdings nur in einem kleineren Umfang und soweit es für ihr Amt in der Interessenvertretung wirklich erforderlich ist. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter empfiehlt deshalb, dass Vertrauenspersonen ihre Arbeit transparent machen und dem Arbeitgeber so deutlich wie möglich zeigen sollten, was sie alles zum Wohl der Beschäftigten und somit für den gesamten Betrieb tun.

#### **4. Die Stellvertreter der Vertrauenspersonen dürfen diese stärker bei Amtsaufgaben unterstützen.**

Schon seit 2016 regelt das Bundesteilhabegesetz, dass ein Schwerbehindertenvertreter bestimmte Aufgaben an einen Stellvertreter abtreten darf – sofern im Unternehmen mehr als 100 Menschen mit Schwerbehinderung arbeiten. Bei mehr als 200 Menschen mit Handicap im Betrieb darf die Vertrauensperson sich von einem weiteren Stellvertreter unterstützen lassen. Ab 2018 gilt neuerdings: Jedes Mal, wenn im Betrieb die Marke von weiteren 100 Mitarbeitern mit Behinderung erreicht ist, darf die Vertrauensperson einen zusätzlichen Stellvertreter benennen. Die ehrenamtliche Arbeit soll so auf mehrere Personen verteilt und die Menschen im Betrieb besser unterstützt und beraten werden.

## **5. Bessere Fortbildungsmöglichkeiten für die Stellvertreter der Vertrauenspersonen**

Bisher war es für die Stellvertreter einer Vertrauensperson nur unter sehr engen Bedingungen möglich, sich für ihre Amtsaufgaben aus- und weiterbilden zu lassen. Dafür mussten sie zum Beispiel schon besonders oft oder ständig herangezogen worden sein beziehungsweise die Vertrauensperson schon häufig vollständig vertreten haben. Hintergrund war, dass für den Gesetzgeber bisher erst dann ein ausreichender Anlass für Weiterbildungen gegeben war. Er ging nämlich davon aus, dass wegen des häufigen Einspringens zu erwarten war, dass er Stellvertreter bald ins Hauptamt aufrücken würde. Diese Regelung passt aber längst nicht mehr zu den Anforderungen an die Stellvertreter, die sie auch dann schon erfüllen müssen, wenn sie nicht in absehbarer Zeit die Vertrauensperson ersetzen. Der Gesetzgeber geht ab 2018 davon aus, dass die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb jederzeit ausfallen kann, denn in der Regel besteht diese nur aus einem gut ausgebildeten Mitarbeiter: der Vertrauensperson selbst. Ab dem neuen Jahr dürfen deshalb auch alle Stellvertreter entsprechende Weiterbildungen besuchen.

## **6. Die Schwerbehindertenvertretung hat künftig Anspruch auf eine Bürokraft.**

Noch mehr Entlastung für die Vertrauenspersonen: Ab 2018 steht den Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben eine Bürokraft zu, die sie bei ihren täglichen Aufgaben unterstützen und entlasten soll. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

## **7. Das neue Übergangsmandat: Für Schwerbehindertenvertretungen gelten ab 2018 die gleichen Rechte wie für Betriebsräte, wenn Betriebe aufgespalten oder mit anderen zusammengelegt werden.**

Wenn ein Betrieb nicht mehr in seiner ursprünglichen Form

weiterbestehen kann, endet damit normalerweise auch die Amtszeit des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretungen. Das bedeutet aber, dass gerade in einer schwierigen Zeit für die Arbeitnehmer eine „Lücke“ entsteht. Für Betriebsräte gilt in diesen Situationen schon lange ein so genanntes „Übergangsmandat“: Sie behalten auch in der Phase, in der ein Betrieb neu organisiert und strukturiert wird, ihre Mitbestimmungsrechte und dürfen Neuwahlen einleiten. Dieses Mandat endet erst dann, wenn die Umstrukturierungen abgeschlossen sind, in den neu entstandenen Betrieben ein neuer Betriebsrat gewählt wurde und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist – spätestens jedoch nach sechs Monaten. Durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat auf bis zu insgesamt ein Jahr verlängert werden. Ab 2018 gelten diese Regelungen und Rechte nun auch für die Schwerbehindertenvertretungen. Nur der öffentliche Dienst ist davon aufgrund anderer Bestimmungen ausgenommen, hier gelten weiterhin die so genannten Personalvertretungsgesetze.

## **8. Neues, vereinfachtes Wahlverfahren für Schwerbehindertenvertretungen**

In größeren Unternehmen und Organisationen gibt es nicht nur eine, sondern mehrere Vertrauenspersonen, die auf mehreren Ebenen eingesetzt werden. Zum Beispiel gibt es eine eigene Schwerbehindertenvertretung für die Konzern-Zentrale, eine andere für Unternehmenstöchter und wieder weitere für die einzelne Bezirke, in denen die Unternehmen tätig sind. Für die Vertretungen ist es da gar nicht so einfach, den Überblick zu behalten. Ab dem Jahr 2018 vereinfacht der Gesetzgeber deshalb das Verfahren, mit dem die Wahlen dieser vielen Schwerbehindertenvertretungen organisiert werden dürfen.

## **9. Private Arbeitgeber müssen freie Stellen an die Agentur für Arbeit melden – öffentliche**

## **Einrichtungen erst dann, wenn sie die Stelle nicht intern besetzen konnten.**

Arbeitgeber sind schon seit dem Jahr 2016 dazu verpflichtet, frei gewordene Stellen in ihrem Betrieb an die Bundesagentur für Arbeit zu melden. Diese schaut dann, ob es einen arbeitsuchenden Menschen mit Behinderung gibt, der für die Stelle in Frage kommen könnte. Ab 2018 wird diese Regelung abgeändert, weil öffentliche Einrichtungen bestimmte haushaltsrechtliche Vorschriften erfüllen müssen. Eine Stadtverwaltung zum Beispiel ist dazu verpflichtet, zuerst nach internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schauen, bevor sie den Arbeitsplatz neu ausschreibt. Wenn es in der Verwaltung niemanden gibt, der passt, müssen auch öffentliche Arbeitgeber die freie Stelle umgehend an die Bundesagentur für Arbeit melden.

## **10. Inklusionsbeauftragte in Betrieben heißen ab 2018 auch so.**

Die Arbeitgeber sind schon seit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes 2016 dazu verpflichtet, die Inklusion in ihren Unternehmen vorantreiben. Der Gesetzgeber legte deshalb fest, dass in jedem Betrieb verantwortliche Vertreter der Geschäftsführung benannt werden müssen, die sich im Unternehmen für die Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung einsetzen. Idealerweise sollten diese Personen selbst eine Schwerbehinderung haben. Ab 2018 tragen diese Vertreterinnen und Vertreter, passend zu ihrer Funktion, den Titel „Inklusionsbeauftragte“. Was im Gesetz allerdings nach wie vor fehlt, ist eine konkrete Liste der Aufgaben, die sie haben und erledigen sollen. –

*Auch für die Inklusionsämter in Deutschland entstehen ab dem Jahr 2018 neue Aufgaben – und Spielräume. Zum Beispiel gelten ab dann ein Betriebliches Eingliederungsmanagement und so genannte Inklusionsvereinbarungen. Darüber hinaus dürfen die Ämter eine neue Leistung für junge Menschen mit Behinderung*

vergeben, die von der Schule nicht in eine Werkstatt, sondern auf eine reguläre Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt wechseln möchten. In diesem [Infoheft der Bundearbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter](#) (BIH) sind alle Änderungen mitsamt der relevanten Paragraphen ab 2018 noch einmal zusammengefasst – inklusive der Neuerungen, die für die Inklusionsämter durch das Bundesteilhabegesetz entstehen (siehe ab S. 7 im PDF).