

**(13) Ausschuss für Gesundheit
und Soziale Sicherung
Ausschussdrucksache
0368
vom 06.11.03

15. Wahlperiode**

Stellungnahme
des Deutschen Gewerkschaftsbundes
zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der
Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter
Menschen

Anhörung des Ausschusses für Gesundheit und soziale Sicherung am 12.11.2003

Der Entwurf dieses Gesetzes entspricht dem Anspruch, den sein Titel erhebt nicht. Es unterbleibt jeder Versuch, auch nur die naheliegendsten Verbesserungen des SGB IX herbeizuführen. Stattdessen werden die Arbeitgeber und die Arbeitsämter mit einer nur in extrem bürokratischer Weise zu handhabenden Ausnahmeregelung für die Beschäftigungspflicht belastet (§ 73 Absatz 4 und § 77 Absatz 2 a). Dieser Vorschlag verletzt das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot. Es darf keine gesetzliche oder behördliche Anforderung geben, die pauschal die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf einer Stelle ausschließt. Der Vorschlag widerspricht dem Charakter der Abgabe, einen Ausgleich für die Belastungen zu schaffen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen verbunden sind.

Eine wirksame Prävention gegenüber gesundheitsbedingtem Verlust der Arbeitsstelle könnte das soziale Sicherungssystem von Kosten im Umfang von 30 Milliarden € jährlich entlasten, wenn sie sich auf alle Fälle chronifizierter Beeinträchtigungen erstreckt. Das SGB IX ist der Platz für solche Regelungen. Das BMGS hatte eigene Vorschläge dazu, die Fortschritte bewirkt hätten, in die Diskussion den Entwurf eingebracht. Sie sind aus dem vorliegenden Text verschwunden.

Der DGB ruft eindringlich dazu auf, das Gebiet der Prävention im Betrieb, auf dem Deutschland in einen unakzeptablen Rückstand gegenüber vielen Nachbarländern geraten ist, nicht weiter zu vernachlässigen. Dies verlangt schon die demografische Entwicklung in unserem Land. Es wird kein Arbeitnehmer gerade jetzt, wo um jeden Kostenpunkt im System sozialer Sicherung gekämpft wird, verstehen können, warum die enorm entlastenden Kostenwirkungen von Prävention außer Acht gelassen werden. Es entstünde der Eindruck, dass in Wirklichkeit weder die langfristige Kostenentwicklung noch die Bewältigung demografischer Veränderungen oder die Qualität von Arbeit und Leben interessieren, sondern allein extrem kurzsichtige betriebswirtschaftliche Kalküle das Maß geben.

Wir haben versucht, die im folgenden vorgetragenen Änderungsvorschläge zum Entwurf so kleinformig wie gerade noch vertretbar zu halten, um ihre Übernahme in das Gesetz zu erleichtern. Ihre Übernahme würde es uns ermöglichen, es zu befürworten. In seiner jetzigen Fassung lehnen wir es ab.

1. Integrationsvereinbarungen

- Integrationsvereinbarungen müssen für alle Fälle gesundheitsbedingter Gefährdung des Arbeitsverhältnisses gelten, nicht nur für schwerbehinderte Menschen.

Dies ergibt sich zwingend aus ihrem Zweck, nämlich dem Verlust von Arbeitsverhältnissen und der Chronifizierung von Erkrankungen durch unangepasste Arbeitsbedingungen vorzubeugen.

- Es muss allen an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung zu Beteiligten die Möglichkeit gegeben werden, einen Abschluss durchzusetzen, wenn eine Einigung nicht möglich ist.

Wir akzeptieren den hierzu vom BMGS ursprünglich vorgesehenen Vorschlag, den Inhalt der Integrationsvereinbarung in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren feststellen zu lassen.

Ohne jede Durchsetzungsmöglichkeit kommt es, das zeigt die Erfahrung mit dem geltenden Recht, nur in besonderen Ausnahmefällen zum Abschluss einer Integrationsvereinbarung. Die Bedingungen für einen solchen Abschluss bestehen jetzt praktisch nur in Unternehmen, die ohnehin schon großes Engagement auf dem Gebiet der Vermeidung gesundheitsbedingter Entlassungen zeigen.

2. Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung bei der Kündigungsprävention

- Die Frist für die Stellungnahme der allgemeinen betrieblichen Interessenvertretung (§ 93) zur Kündigung gegenüber behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und bei allen ausdrücklich auf gesundheitliche Gründe gestützten Kündigungen sollte auf einen Monat verlängert werden (§ 102 Absatz 2, Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz).

Ohne diese Verstärkung ist es dem Betriebsrat nicht möglich, rechtzeitig mit den Rehabilitationsträgern, den Betriebsärzten und dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung durch Rehabilitation und Arbeitsplatzanpassung zu klären.

Wir verweisen insoweit auf die Argumentation der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter zur Monatsfrist, die für ihre Stellungnahmen gegenüber Anträgen zur Genehmigung von Kündigungen gilt. Die Integrationsämter sind oft auch nicht binnen Monatsfrist in der Lage, die genannten Klärungen zum Abschluss zu bringen. Die Monatsfrist ist das mindeste, was man der Interessenvertretung im Betrieb zugestehen muss, damit sie das Ihre zur Beschäftigungssicherung beitragen kann.

- Der Zustimmungsverweigerungsgrund des § 102 Absatz 3 Ziffer 4 Betriebsverfassungsgesetz ist um den Fall der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach der Durchführung einer Rehabilitationsmaßnahme (ohne Beschränkung auf die berufliche Rehabilitation) zu erweitern.

Dies ist wichtig, um dem Grundsatz Rehabilitation vor Kündigung Geltung zu verschaffen.

3. Wirksamere Kündigungsprävention

- § 84 Absatz 2 muss der Vertretung im Sinne des § 93 nicht nur das Recht geben, die Klärung von Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung zu verlangen, sondern auch das, auf der Durchführung einer solchen Maßnahme zu bestehen.

Ca. 70 % der gesundheitsbedingten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen sind durch Maßnahmen im Sinne des § 84 Absatz 2 vermeidbar, wie die Praxis in auf diesem Gebiet vorbildhaften Unternehmen (z. B. Opel AG) ergibt. Angesichts von etwa 400.000 gesundheitsbedingten Entlassungen im Jahr handelt es sich um eine sehr gewichtige Möglichkeit der Entlastung von entgeldersetzenden Leistungen für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger.

4. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

- Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Sinne des § 95 Absatz 2 sollte wenigstens bei allen personellen Einzelmaßnahmen im Sinne des § 99 Betriebsverfassungsgesetz Wirksamkeitsvoraussetzung für die Arbeitgeberentscheidungen sein. Ohne diese Rechtsfolge würde sich die jetzt verbreitete Nichterfüllung der Informati-

onspflicht fortsetzen. Rechtzeitige Information ist aber die Grundvoraussetzung dafür, dass die Schwerbehindertenvertretung ihr besonderes Wissen überhaupt in die Entscheidungen über Arbeitsverhältnisse schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbringen kann.

5. Ausbildungspflicht

- Auch im Zusammenhang mit den neu vorgesehenen Fördermöglichkeiten ist die in § 72 Absatz 2 vorgesehene schwache Verpflichtung der Arbeitgeber (undurchsetzbare Sollvorschrift), behinderte Jugendliche an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen, unzureichend.

Es ist eine bußgeldbewährte Verpflichtung vorzusehen mit der Maßgabe, dass die Interessenvertretung im Sinne des § 93 die Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem geeigneten behinderten Bewerber verlangen kann.

Noch ist allerdings die Nachfrage behinderter Jugendlicher nach betrieblichen Ausbildungsstellen sehr schwach. Die meisten von ihnen gelangen unmittelbar zu Berufsbildungswerken oder anderen außerbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Bildung. Für eine Anfangsphase wäre es deswegen sinnvoll, den im Entwurf vorgesehenen Prozentsatz abzusenken.

6. Identität der Zuständigkeitsbereiche des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung

- Es fehlt eine zu § 3 Betriebsverfassungsgesetz analoge Bestimmung für den Organisationszuschnitt der Schwerbehindertenvertretung. Deswegen kommt es zur Wahl von Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen in völlig unterschiedlichen Einheiten in den Unternehmen, für die ein Tarifvertrag nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz gilt. Das ist eine Belastung für alle Beteiligten, insbesondere auch für die Arbeitgeber, die dann in völlig unterschiedlichen Bezugsrahmen die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bzw. der Schwerbehindertenvertretung erfüllen müssen.

7. Keine Lex Lufthansa

- Die sog. Lex Lufthansa (§ 73 Absatz 4 und § 77 Absatz 2 a) sollte gestrichen werden.

Diese Regelung zieht das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot in Zweifel, bindet in großem Umfang Aufsichtspersonal bei den Arbeitsämtern (§ 104 Absatz 1 Ziffer 6 und 7) und belastet die Arbeitgeber mit – eine sorgfältige Überprüfung durch die Arbeitsämter vorausgesetzt – völlig vergeblichem Begründungsaufwand für Ausnahmeanträge.

8. Zustimmungsfiktion bei Kündigungsverfahren

- Bei Betriebsänderungen ist es besonders wichtig zu verhindern, dass eine Personalauswahl unter den zur Entlassung anstehenden zu Lasten schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen wird.