

# Betriebliche Barrierefreiheit als Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung

Henning Groskreutz, Frankfurt  
Prof. Dr. Felix Welti, Kassel'

Für das Behindertenrecht werden zurzeit Reformen diskutiert, namentlich für die Leistungen zur Teilhabe der Sozialhilfe (Eingliederungshilfe, SGB XII) und das koordinierende Recht im SGB IX.<sup>2</sup> Auch die Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) steht an. Das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) ist auf Bundesebene seit 2002 in Kraft und enthält im Kern Regelungen und Instrumente zum barriere- und diskriminierungsfreien Zugang zu öff. Einrichtungen und Diensten. Die Bundesländer haben für ihre Regelungsbereiche vergleichbare Gesetze verabschiedet.<sup>3</sup> Im Nat. Aktionsplan zur Umsetzung der 2009 für Deutschland in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) beschloss die Bundesregierung, das BGG zu evaluieren.<sup>4</sup> Der Beitrag greift die Aspekte aus der mittlerweile erfolgten Evaluation mit Bezug zur Schwerbehindertenvertretung auf und zeigt, welche Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Akteure in diesem Bereich bestehen.

## I. Die Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes

Die Evaluation umfasste rechtswissenschaftliche Analysen und sozialwissenschaftliche Erhebungen mit dem Ziel, Erkenntnisse zu gewinnen, ob alle Gruppen von Menschen mit Behinderungen (auch Menschen mit sog. geistiger Behinderung) durch die Regelungen ausreichend berücksichtigt worden sind und sich die Instrumente des BGG (z. B. Zielvereinbarungen<sup>5</sup> und Verbandsklage<sup>6</sup>) in der Praxis bewährt haben.

Dabei wurden auch die aufgrund eigener Betroffenheit und einschlägiger Tätigkeit besonders sachkundigen Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in ausgewählten Bundesbehörden befragt.<sup>7</sup> Die Daten der Befragung unter den Beschäftigten in Behörden ergaben eine erhebliche Relevanz der SBV gerade im Zusammenhang mit dem BGG; die Mehrheit der Vertrauenspersonen der schwb. Menschen war in der Befragung allerdings der Ansicht, ihre Aufgaben hätten sich durch das BGG nicht erweitert.<sup>8</sup> Der rechtliche Auftrag ergibt sich aus dem SGB IX.

## II. Rechtlicher Handlungsrahmen der Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen ab 5 schwb. Beschäftigten werden alle 4 Jahre eine Vertrauensperson der schwb. Menschen und eine stv. Vertrauensperson gewählt.<sup>9</sup> Zu deren Aufgaben gehört es u.a. die Einhaltung von Gesetzen sicherzustellen, die für die Gleichstellung der schwb. Beschäftigten sorgen sollen.<sup>10</sup> Eine vollständige Freistellung von dienstlichen Pflichten für diese Aufgaben erfolgt erst ab 200 schwb. Beschäftigten, darunter lediglich nach Bedarf und soweit zur Erfüllung der Eingliederungsaufgaben notwendig.<sup>11</sup>

Das BGG steht damit im Zusammenhang mit den Aufgaben der SBV, soweit diese im Bereich der öff. Einrichtungen tätig werden. In allen Betrieben soll die SBV Maßnahmen, die den schwb. Menschen dienen, insbes. auch präventive Maßnahmen, bei den zust. Stellen beantragen sowie Anregungen und Beschwerden von schwb. Menschen entgegennehmen und ggf. durch Verhandlung mit dem AG auf deren Erledigung hinwirken.<sup>12</sup> SBV, PR / BR und AG schließen nach § 83 SGB IX eine Integrationsvereinbarung. Diese Regelungen können auch Anforderungen an die innerbetriebliche Barrierefreiheit konkretisieren.

In § 98 SGB IX ist geregelt, dass der AG eine Beauftragte bzw. einen Beauftragten bestellt, der ihn in Angelegenheiten schwb. Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Die bzw. der Beauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwb. Mensch sein. Die bzw. der Beauftragte achtet vor allem darauf, dass dem AG obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.<sup>13</sup>

## III. Anforderungen Barrierefreiheit im Betrieb

### 1. Anforderungen aus der UN-BRK und dem AGG

Die UN-Behindertenrechtskonvention steht im Rang eines Bundesgesetzes und enthält Verpflichtungen zur Herstellung der Zugänglichkeit in Art. 9. Die Regelung enthält einerseits ein subj. Recht des und der

1 Zudem haben mitgewirkt: Daniel Hlava, Tonia Rambašek, Diana Ramm und Johanna Wenckebach, die Mitautor/innen des unter Leitung von Felix Welti erstellten Abschlussberichts zur Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes sind, siehe: Welti, u.a.: Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes – Abschlussbericht, 2014. Zugleich veröffentlicht als: BMAS, Forschungsbericht 445, Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes, 2014. Verfügbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Teilhabe/fb-445.html> (zuletzt abgerufen am 1.10.2015).

2 Hierzu Welti, Das neue Teilhaberecht – Reform des SGB IX, Forum D, Beitrag D6/2014 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de).

3 Zusammengefasst in: Frehe/Welti, Behindertengleichstellungsrecht, 2. A., Baden-Baden 2013.

4 BMAS: Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, 2011, S. 19.

5 § 5 BGG.

6 § 13 BGG.

7 Siehe dazu im Forschungsbericht, Fn. 1, S. 90f.

8 Siehe dazu im Einzelnen die Befragungsergebnisse im Forschungsbericht, Fn. 1, S. 321.

9 § 94 SGB IX.

10 § 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX.

11 § 96 SGB IX.

12 § 95 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB IX.

13 Näher Trenk-Hinterberger, in: Lachwitz/Schellhorn/Welti (Hrsg.), HK-SGB IX, § 98.

Einzelnen auf Barrierefreiheit sowie auf angemessene Vorkehrungen, die Barrierefreiheit ermöglichen.<sup>14</sup> Art. 27 konkretisiert diese Verpflichtung mit Bezug auf die Arbeitswelt, demnach ist rechtlich sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden.<sup>15</sup>

Im Hinblick auf die Herstellung von Barrierefreiheit im privatrechtlichen Bereich sind die zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote des AGG bedeutsam, die in §§ 19 ff. AGG geregelt sind. In der Gesetzesbegründung heißt es vielversprechend: »Für Menschen mit Behinderungen setzt § 19 das Prinzip der Gleichbehandlung in weiten Bereichen des Privatrechts durch.«<sup>16</sup> Für die Umsetzung der Vorgaben der UN-BRK zur Herstellung von Barrierefreiheit sind zivilrechtliche Benachteiligungsverbote ein zentraler Aspekt: Art. 9 UN-BRK unterscheidet nicht zwischen öff. oder priv. Trägerschaft eines Anbieters von Dienstleistungen: Entscheidend ist allein, dass Güter, Produkte oder Dienstleistungen der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden – geschieht dies, so müssen sie auch behinderten Menschen zugänglich gemacht werden.<sup>17</sup> Die zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote betreffen alle behinderten Menschen, unabhängig vom Grad der Behinderung.<sup>18</sup> Der Begriff der Benachteiligung richtet sich nach § 3 AGG.<sup>19</sup> Demnach wird zwischen unmittelbaren und mittelbaren Benachteiligungen unterschieden. § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG regelt Massengeschäfte und Beinahe-Massengeschäfte; laut Gesetzesbegründung geht es um Bereiche wie Gastronomie, Einzelhandel, Transportwesen sowie Vermietung und Kreditvergabe.<sup>20</sup> Gem. § 19 Abs. 2 Nr. 2 AGG findet das Benachteiligungsverbot zudem auf private Versicherungsverträge Anwendung.<sup>21</sup>

Für die effektive Durchsetzung der in §§ 19 ff. AGG geschaffenen Ansprüche zum Schutz vor Diskriminierung im privatrechtlichen Bereich ist die in § 22 AGG getroffene Regelung zur Beweislastverteilung von wichtiger Bedeutung. Demnach haben Kl. nicht den vollen Beweis der anspruchsbegründenden Tatsachen zu erbringen, sondern es reicht aus, wenn Vermutungstatsachen glaubhaft gemacht werden, die den Schluss auf eine merkmalsbezogene Benachteiligung zulassen.<sup>22</sup> Diese Vermutung einer Benachteiligung ist grds. anzunehmen, wenn Verfahrens- oder Förderpflichten aus dem SGB IX zugunsten von schwb. Menschen nicht beachtet wurden.<sup>23</sup> Zul. ist es, im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs anzusprechen, welche ergänzenden Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit für die Arbeitsaufnahme erforderlich sind. Dies ist nach Ansicht des BAG aufgrund der Verpflichtung zu »angemessenen Vorkehrungen«<sup>24</sup> möglich.<sup>25</sup>

Für die betriebliche Praxis ist eine weitere Regelung des AGG von Bedeutung. So besteht für AG gem. § 12 AGG die Verpflichtung, Schutz vor Benachteiligungen (§ 12 Abs. 1 AGG) u. a. dadurch zu leisten, dass »in geeigneter Art und Weise, insbes. im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen« aufgrund eines durch das AGG erfassten Diskriminierungsmerkmals hingewiesen wird.<sup>26</sup> Der Anreiz zur Durchführung von Schulungen wird dadurch effektuiert, dass die präventiven Schutzpflichten des AG aus § 12 Abs. 1 AGG als erfüllt angesehen werden, wenn Beschäftigte in geeigneter Weise geschult wurden.<sup>27</sup>

## 2. Arbeitsschutzrecht

Im Arbeitsschutzrecht regelt § 3a Abs. 2 ArbStättV die Pflichten von AG. Danach hat der AG, der Menschen mit Behinderungen beschäftigt, Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbes. für die

barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen. Diese Verpflichtung wird durch technische Regeln für Arbeitsstätten zur barrierefreien Gestaltung konkretisiert.<sup>28</sup>

Wegen der Beschäftigungspflicht (§ 71 SGB IX) sollte dabei mit der barrierefreien Ausgestaltung der Arbeitsstätten nicht erst begonnen werden, wenn der AG tatsächlich Menschen mit Behinderungen beschäftigt.<sup>29</sup> Vielmehr könnte ein Verstoß gegen durch Bauordnungsrecht und BGG gebotene Barrierefreiheit von Arbeitsstätten ein Indiz für die vorsätzliche oder fahrlässige Nichtbeschäftigung beh. Menschen sein, die nach § 156 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 SGB IX als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße mit bis zu 10.000 € geahndet werden kann. Die zust. Verwaltungsbehörde hierfür ist die BA. Noch bedeutsamer könnte daher werden, dass die fehlende Bereitschaft, den Betrieb barrierefrei einzurichten, eine Tatsache ist, von der auf eine verbotene Benachteiligung bei der Einstellung schwb. Bewerber/innen geschlossen werden könnte.<sup>30</sup>

Die Arbeitgeberpflichten überschneiden sich in erheblichem Maße mit denjenigen Pflichten, die dem BGG unterliegende öff. AG bei der barrierefreien Gestaltung ihrer Gebäude gegenüber den Nutzer/innen haben. Es liegt daher nahe, die Implementation des Arbeitsschutzrechts und des BGG als einen in wichtigen Teilbereichen einheitlichen Prozess zu verstehen, der sowohl den Nutzer/innen als auch den Beschäftigten zu Gute kommt. Dies entspricht den in der Befragung deutlich gewordenen Erkenntnissen, wonach in den Verwaltungen auch die Beauftragten des AG nach § 98 SGB IX, die SBV nach § 95 SGB IX und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (§§ 5, 6 ASiG) als für die Umsetzung des BGG zuständig angesehen werden.

14 Welti, in: Welke (Hrsg.), UN-BRK, Art. 9 127ff.; Trenk-Hinterberger, in: Kreuzt/Lachwitz/Trenk-Hinterberger (Hrsg.), UN-BRK, Art. 9 Rn. 3.

15 Art. 27 Abs. 1 i) UN-BRK.

16 BT-Drs.16/1780, 40.

17 Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Draft General Comment on Article 9 of the Convention – Accessibility, II (S.4), dort heißt es: »As long as goods, products, services are open or provided to the public, they must be accessible to all, regardless whether they are owned and/ or provided by a public authority or by a private enterprise.«

18 Stein, in: Wendeling-Schröder/Stein, AGG, § 1 Rn. 58.

19 Maier-Reimer, NJW 2006, 2580ff.

20 BT-Drs.16/1780, 41.

21 Nach § 193 Abs. 5 VVG besteht für priv. Versicherungsunternehmen Kontrahierungszwang zum Basistarif für behinderte Menschen; antidiskriminierungsrechtliche Problematik entsteht somit erst bei alternativen Tarifen oder über die Basissicherung hinaus gehenden Zusatzversicherungen; Dau, jurisPR-SozR 22/2010 Anm. 4.

22 Bertzbach, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), HK-AGG, § 22 Rn. 20ff.; Voigt, in: Schleusener/Suckow/Voigt (Hrsg.), AGG, § 22 Rn. 5; ArbG Berlin NJW 2008, 1403.

23 BAG 26.06.14, 8 AZR 547/13, AuR 2014, 481, Rn. 45.

24 Art 5 EGRL 78/2000 i.V.m. Art 27 Abs 1 S 2 Buchst i, Art 2 Abs 4 UN-BRK.

25 BAG 26.06.14, 8 AZR 547/13, Fn. 23, Rn. 53.

26 § 12 Abs. 2 AGG.

27 Schmidt, in: Schiek (Hrsg.), AGG, § 12 Rn. 5; Buschmann, in: Däubler/Bertzbach (Hrsg.), HK-AGG, § 12 Rn.19ff.

28 Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2, Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten, Ausgabe: August 2012, GMBL 2012, S. 663; zuletzt geändert GMBL 2015, S. 111.

29 So auch der Beauftragte der BReg für die Belange beh. Menschen in seiner Stellungnahme zum 2. gem. Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der BReg und des Dt. BT, Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, 2013, 335.

30 BAG 26.06.14, 8 AZR 547/13, Fn. 23, Rz 55.

## IV. Ergebnisse der Befragung von Schwerbehindertenvertretungen

Die Rolle der SBV wurde im Rahmen der schriftlichen Befragung mittels eines eigenen Fragebogenabschnitts erfasst.<sup>31</sup> Unter den 138 Befragten waren zu 47,1% Vertrauenspersonen der schwb. Menschen, 31,9% sind stv. Vertrauenspersonen und 8,0% sind Bezirksschwerbehindertenvertreter/innen.

Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter besitzen bessere Kenntnisse des BGG als andere Befragte. Sie kennen auch am häufigsten die VO KHV<sup>32</sup> und VBD.<sup>33</sup> Die BITV 2.0<sup>34</sup> kennen die Beauftragten des AG etwas besser. Bei der Anwendung der VO gab es keine signifikanten Unterschiede nach dem Amt der Befragten.

Die Vertrauenspersonen der schwb. Menschen bekamen häufiger Schulungen angeboten, nahmen häufiger teil und sahen auch häufiger Fortbildungsbedarf als andere Befragte.

### 1. Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen wurden gefragt, ob sich ihre Aufgaben seit Einführung des BGG erweitert hätten. Dies wurde von 43,8% verneint. Für lediglich 27,0% hatten sich die Aufgaben seit 2002 »ein wenig« (19,7%) oder in »erheblichem Maße« (7,3%) erweitert. Des Weiteren wurden diejenigen, die angaben, dass sich ihre Aufgaben mit dem BGG erweitert hatten, gefragt, ob sie nun auch für die Barrierefreiheit der beh. Bürgerinnen und Bürger zuständig seien. Diese Frage wurde von einer Mehrheit (54,7%) mit »Nein« beantwortet.<sup>35</sup> Die Ergebnisse der Gesamtbefragung zeigen jedoch, dass bei der überwiegenden Anzahl der Befragten in den ausgewählten Behörden der SBV eine interne Zuständigkeit für die Umsetzung der Anforderungen aus dem BGG zugeschrieben wird.<sup>36</sup> Dies deckt sich mit dem Ergebnis der Befragung, dass die SBV auch beim »Kundenkontakt« in der Verwaltung als Ansprechpartner gesehen wird.

### 2. Ressourcen

Sind Schwerbehindertenvertreter zusätzlich zu ihren Aufgaben nach § 95 SGB IX für die Barrierefreiheit zugunsten beh. Bürger/innen zuständig, fehlt es ihnen meist an zusätzlichen Ressourcen, die für das Wahrnehmen dieser Verantwortung notwendig wären. 44,2% gaben an, dass ihnen keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung stehen. Auf die offene Frage, woran es am ehesten fehle, antworteten die meisten mit »Zeit«. Lediglich 28,5% sind teilweise (19,7%) oder vollständig (8,8%) von ihrer Arbeit für die Aufgaben in der SBV frei gestellt. Diese 8,8% sind für mehr als 200 schwb. Beschäftigte zuständig, daher scheinen alle, die es gem. § 96 Abs. 4 SGB IX sein müssten, auch freigestellt zu sein. 24,8% fühlen sich in ihrem Tun nicht ausreichend wertgeschätzt. Als zusätzlichen Handlungs- bzw. Reformbedarf sehen die Angehörigen der SBV die Klärung ihrer eigenen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des BGG und die Stärkung ihrer Mitbestimmungsrechte.

### Zusammenfassung der Ergebnisse

Die empirische Untersuchung ergibt, dass die SBV in erheblichem Maße Mitverantwortung für die Umsetzung des BGG übernimmt und ihr diese Mitverantwortung auch innerhalb der Behörde zugeschrie-

ben wird. Die SBV haben jedoch in vielen Fällen keine hinreichenden Ressourcen, um diese Verantwortung wahrzunehmen, und rechtlich nur ein unsicheres Mandat.

Die rechtliche Analyse ergibt, dass es erhebliche Überschneidungsbereiche zwischen den Pflichten der Behörde als AG (schwer-)behinderter Beschäftigter nach dem SGB IX – Teil 2 sowie nach der ArbStättV und ihren Pflichten gegenüber beh. Nutzer/innen gibt. Bisher sind diese Handlungsebenen rechtlich nicht verknüpft. Es liegt aber nahe, eine entspr. Verknüpfung zB. über die Integrationsvereinbarung vorzunehmen. Dabei mitzuwirken ist auch Aufgabe der PR.<sup>37</sup> Beide, SBV und PR, könnten bei der Erstellung, vielleicht auch beim Abschluss derartiger Integrationsvereinbarungen, externe Verbände beh. Menschen außerhalb der Dienststellen einbeziehen. Diese bringen auch Sachverstand über die Anforderungen mit, die sich aus ganz unterschiedlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen an die Barrierefreiheit ergeben.

In der Privatwirtschaft besteht zwar keine unmittelbare Umsetzungsverpflichtung nach dem BGG; jedoch bestehen auch Pflichten zur Barrierefreiheit nach dem AGG und der UN-BRK gegenüber Kund/innen. Es kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse vermutet werden, dass auch in diesen UN den SBV eine Kompetenz zukommt, da Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr den Anforderungen nach der ArbStättV entsprechen müssen. Informationen zur Rechtswirklichkeit in diesem Bereich liegen nicht vor.

## V. Rechtlicher Weiterentwicklungsbedarf im Bereich der Schwerbehindertenvertretung

Die sozialwissenschaftliche Analyse der Situation der SBV zeigt, dass dieser bei der erfolgreichen Umsetzung der Vorgaben aus dem BGG eine wichtige Rolle als mitgestaltender Akteur zukommt, auch wenn der Gesetzgeber für die SBV bislang keine Rolle in Bezug auf das BGG vorgesehen hat. Dieser Rechtswirklichkeit sollte dadurch begegnet werden, dass die Aufgaben der SBV nach § 95 SGB IX, bzw. die der PR nach § 93 SGB IX, bezogen auf den ö.D. um die Unterstützung bei der Erfüllung von Vorschriften des BGG erweitert werden, soweit diese gleichzeitig die beh. Beschäftigten der Dienststelle betreffen oder mit ihnen sachlich zusammenhängen. Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX sollten unter Einbeziehung externer Akteure (Verbände der beh. Menschen) Fragen der Barrierefreiheit für beh. Nutzerinnen und Nutzer regeln können.

In Bezug auf die Umsetzung der Verpflichtungen nach dem AGG und der UN-BRK sind die SBV in allen Betrieben und Dienststellen bereits heute gefordert, die Einhaltung für die Beschäftigten und Bewer-

<sup>31</sup> Forschungsbericht, Fn. 1, S. 321ff.

<sup>32</sup> VO zur Verwendung von Gebärdensprache und anderen Kommunikationshilfen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Kommunikationshilfenverordnung – KHV).

<sup>33</sup> VO zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (VO über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung – VBD).

<sup>34</sup> VO zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-VO – BITV 2.0).

<sup>35</sup> Forschungsbericht, Fn. 1, S. 324.

<sup>36</sup> Forschungsbericht, Fn. 1, S. 302.

<sup>37</sup> §§ 82, 93 SGB IX.

ber/innen zu überwachen. In Betrieben, in denen eine SBV besteht, erfolgt dies im Zusammenwirken mit dem BR. Ansonsten obliegt diese Aufgabe allein dem BR gem. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 93 SGB IX bis zur Einrichtung einer SBV.<sup>38</sup> Auch hier könnte über die Integrationsvereinbarung diese Aufgabe zugunsten der Kund/innen erweitert werden. Dies würde den UN die Chance geben, die Beweislastumkehr nach § 22 AGG dann zu erschweren, wenn die SBV als kompetenter Partner die Belange beh. Menschen in der Organisation insg. im Blick hat.

Unabhängig davon ist es für die Schwerbehindertenvertrauenspersonen notwendig, sich über Barrierefreiheit ausreichend fortzubilden.

## Bericht aus Berlin

(Berichtszeitraum: Januar 2016)

### 1. Mindestlohn bald 9€?

Einiges deutet daraufhin, dass die Untergrenze des Mindestlohns zum 01.01.17 auf 9 €/Std. steigen könnte. Denn mit einer Erhöhung von etwa 50 ct. würde sich die Anpassung des Mindestlohns ungefähr an der Entwicklung der Tariflöhne seit Januar 2015 orientieren. Auf diesen Zusammenhang machte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) auf einer Gewerkschaftstagung aufmerksam: Würden die vom Stat. Bundesamt ermittelten Tariflohnsteigerungen 2014 u. 2015 zu Grunde gelegt, sei rechnerisch ein Ergebnis von 8,79 € zu erwarten, legte WSI-Referent für Arbeits- und Tarifpolitik in Europa *Thorsten Schulten* dar. Tatsächlich sind die tariflichen Monatsverdienste ohne Sonderzahlungen in den beiden Jahren lt. aml. Statistik um insg. 5,5 % gestiegen. Dies würde einer Erhöhung des Mindestlohns von 47 ct. entsprechen.

Nach dem MiLoG soll die im vergangenen Jahr eingesetzte Kommission, in der je 3 Gewerkschafter und AG vertreten sind, in diesem Frühjahr über die Anpassung des Mindestlohns verhandeln und bis Juni einen gemeinsamen Vorschlag beschließen, der dann Anfang 2017 in Kraft gesetzt wird. Im Gesetz heißt es: Die Kommission solle sich »nachlaufend an der Tarifentwicklung« orientieren. Das Verfahren soll dann künftig alle 2 Jahre stattfinden. Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) zeigt sich auf derselben Tagung zuversichtlich, dass der Mindestlohn tatsächlich steigen werde. Sie halte eine Steigerung für wahrscheinlich. Zugleich wies sie auf die im Gesetz vorgesehene Unabhängigkeit der Mindestlohn-Kommission hin. »Ich entscheide das nicht«, betonte *Nahles*.

Die Gewerkschaft Verdi dringt freilich auf eine deutlich stärkere Erhöhung des Mindestlohns. Dieser müsse zügig auf 10 €/ Std. steigen, forderte Verdi-Vizevorsitzende *Andrea Kocsis*. Auch die HBS-Forscher machten sich dafür stark: Tatsächlich leiste der Mindestlohn von 8,50 € schon deshalb keinen Beitrag zur Eindämmung des Niedriglohnssektors, da nach offizieller Definition die Niedriglohnschwelle bei mehr als 9 € liege, argumentierte *Schulten*. Nehme man den Schwellenwert von 60 % des mittleren Lohns aller AN als Maßstab, müsse der Mindestlohn auf »deutlich mehr als 10 €« steigen, sagte *Schulten*. Aus Wirtschaftsverbänden und der CSU waren in jüngster Zeit Stimmen laut geworden, den Mindestlohn angesichts der in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Flüchtlinge erst einmal gar nicht zu erhöhen.

Insg. erscheint der Schwellenwert von 200 schwb. Beschäftigten als Voraussetzung für die Freistellung der Vertrauensperson sehr hoch. Im Hinblick auf die komplexen Spezialisierungsanforderungen der Vertreter/innen sollte die Anpassung des Schwellenwertes nach unten vom Gesetzgeber geprüft werden.

<sup>38</sup> Bis zum Erreichen des Schwellenwertes von 5 schwb. Beschäftigten nach § 94 Abs. 1 S. 1 SGB IX.

### 2. Schweitzer kritisiert Mindestlohn für Praktikanten

Die dt. Wirtschaft lässt mit ihrer Kritik am Mindestlohn nicht locker. Das Thema müsse neu angegangen werden, sagte der Präsident des Dt. Industrie- und Handelskammertages, *Eric Schweitzer*, auf einer Anhörung zum Jahreswirtschaftsbericht mit Wirtschaftsminister *Sigmar Gabriel* (SPD) und Finanzminister *Wolfgang Schäuble* (CDU). Dabei gehe es nicht um Sonderregeln für Flüchtlinge, sondern für Praktikanten. Für sie solle der Mindestlohn von 8,50 €/Std. statt nach 3 Monaten »erst nach 6 oder 12 Monaten« gelten. Der Anteil der Dreimonatspraktika hatte sich nach der Mindestlohneinführung verdoppelt.

### 3. Arbeitsministerin will Werkvertrag definieren

Bundesarbeitsministerin *Andrea Nahles* (SPD) wird für ihre Gesetzespläne zur Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen aus der Wirtschaft kritisiert. Jetzt sollen die 220.000 Beschäftigten privater Sicherheitsunternehmen in Deutschland, die etwa als Pförtner oder im Werksschutz arbeiten, fürchten, dass sie in Zukunft nur als Leiharbeiter tätig werden. Diese drastische Einschätzung findet sich in einer Stellungnahme zu dem Gesetzesvorhaben, die der Bundesverband der Dt. Sicherheitswirtschaft (BDSW) an das Ministerium geschickt hat. Kurz gefasst lautet das Ergebnis der 10-seitigen Stellungnahme: UN oder auch Behörden, die ihren Empfang durch Mitarbeiter einer Sicherheitsfirma betreuen lassen, müssen künftig rechtlichen Ärger wegen missbräuchlichen Einsatzes von Fremdpersonal fürchten. Der einzige Weg dies zu vermeiden wäre dann, dass sich der Sicherheitsdienstleister zum Leiharbeitsunternehmen wandelt und seine Mitarbeiter an die Kunden verleiht.

Das geplante Gesetz, dessen erster Entwurf zwischen CDU/CSU und SPD umstr. ist, soll lt. Koalitionsvertrag Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern: Mit Hilfe dieser Vertragsformen lagern UN immer öfter Produktionsschritte und sogar Kernaufgaben an Fremdfirmen aus, um damit Personalkosten zu sparen: etwa weil fürs eigene Personal ein TV gilt. Für Leiharbeiter ist daher vorgesehen, dass sie im Regelfall nur bis zu 18 Monate lang im selben Betrieb arbeiten – um kein Stammpersonal zu verdrängen.

Zum Thema Werkvertrag soll ein Katalog aus 8 ges. Prüfkriterien klären, ob die Fremdvergabe eines Auftrages als missbräuchlicher Fremdpersonaleinsatz zu werten ist. Der Verdacht stünde dann im Raum, wenn die Mitarbeiter der Fremdfirma überwiegend im Betrieb des Kunden tätig sind, oder wenn sie regelm. dessen Betriebsmittel