

EV.-LUTH. LANDESKIRCHE HANNOVERS

DAS LANDESKIRCHENAMT

Hannover, den 22. Mai 2001
Rote Reihe 6
Telefon: 0511/1241-0 Durchwahl: 1241-311
Telefax: 0511/1241-769
e-mail: Peter.Michaelis@evlka.de
Auskunft erteilt: Herr Michaelis
Az.: GenA 3031 III 21 R 230-5

Rundverfügung G11/2001

Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbAG)

Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter sollen in den nächsten zwei Jahren zusätzlich 50.000 Schwerbehinderte in Arbeit gebracht werden. Der Umfang der Beschäftigungspflicht und die Berechnung der Ausgleichsabgabe haben sich geändert. Die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten sowie die Rechte der Schwerbehinderten und der Schwerbehindertenvertretung sind erweitert worden.

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. Oktober 2000 ist das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbAG) vom 29. September 2000 (BGBl. I S. 1394) im wesentlichen in Kraft getreten. Die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten hat in den letzten Jahren leider ständig abgenommen. Die Zahl der nichtbesetzten Pflichtplätze ist von 236.000 im Jahr 1982 auf 526.000 im Jahr 1998 angestiegen. Gleichzeitig ist die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten von 93.000 im Jahr 1981 auf 190.000 im Jahr 2000 angestiegen. Ziel der Gesetzesänderung ist es, in den nächsten zwei Jahren zusätzlich 50.000 Schwerbehinderte in Arbeit zu bringen, um damit die Integration schwerbehinderter Menschen in unserer Gesellschaft zu fördern. An der Erreichung dieses Zieles sollten sich u. E. besonders kirchliche Körperschaften als Arbeitgeber aktiv beteiligen. Wir weisen daher hiermit auf einige der wesentlichen Änderungen im Schwerbehindertengesetz (SchwbG) hin.

Umfang der Beschäftigungspflicht (§ 5 SchwbG)

Bisher mussten Arbeitgeber, die über mindestens 16 Arbeitsplätze verfügen, auf wenigstens 6 v. H. der Arbeitsplätze Schwerbehinderte beschäftigen. Die Mindestzahl der Arbeitsplätze ist ab dem 1. Januar 2001 von 16 auf 20 angehoben und die Beschäftigungspflichtquote von 6 auf 5 v. H. abgesenkt worden. Sollte sich die Erwartung des Gesetzgeber nicht erfüllen, dass sich bis Oktober 2002 die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten um mindestens 25 v.H. gegenüber der entsprechenden Zahl im Oktober 1999 verringert, gilt ab dem 1. Januar 2003 automatisch wieder eine Beschäftigungspflichtquote von 6 v. H..

Ausgleichsabgabe (§ 11 SchwbG)

Bisher mussten Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Beschäftigungsquote Schwerbehinderter nicht erfüllt haben, für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine monatliche Ausgleichsabgabe von 200,00 DM entrichten. Künftig ist die Höhe der Ausgleichsabgabe stärker davon abhängig, in welchem Umfang der Arbeitgeber Schwerbehinderte eingestellt hat. Die Ausgleichsabgabe beträgt monatlich

200,00 DM bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis unter 5 v. H.

350,00 DM bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis unter 3 v. H.

500,00 DM bei einer Beschäftigungsquote von unter 2 v. H..

Für Kleinbetriebe mit jahresdurchschnittlich bis zu 39 bzw. 59 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen gelten

Erstellt am: 13.01.02

Sonderregelungen. Die Ausgleichsabgabe erhöht sich künftig automatisch zum 1. Januar eines Kalenderjahres, wenn sich die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV seit der letzten Neubestimmung um wenigsten 10 v. H. erhöht hat, entsprechend der Veränderung.

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte des Schwerbehinderten (§ 14 SchwbG)

Die Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten sowie die Rechte der Schwerbehinderten und der Schwerbehindertenvertretung sind erweitert worden. Die Verpflichtung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten Schwerbehinderten, besetzt werden können, ist verstärkt worden. Die Arbeitgeber haben dazu nunmehr frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen. Über die Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes und vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten sind die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie die Mitarbeitervertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden können, haben die Arbeitgeber (bisher: sollen) nunmehr die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu beteiligen und die Mitarbeitervertretung zu hören. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Mitarbeitervertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei ist der betroffene Schwerbehinderte zu hören. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffenen Entscheidungen unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen Schwerbehinderter ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nicht zu beteiligen, wenn der Schwerbehinderte die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

Integrationsvereinbarung (§ 14b SchwbG)

Neu ist zudem, dass die Arbeitgeber mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der Mitarbeitervertretung eine verbindliche Integrationsvereinbarung zu treffen habe, die konkrete Ziele, Maßnahmen und Verfahrensweisen zur Eingliederung Schwerbehinderter, besonders auch schwerbehinderter Frauen, in den Betrieben oder Dienststellen enthält. Dabei geht es - ohne abschließende Aufzählung - um Personalplanung, Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Verfahrensregelung. Die Verhandlung über eine Integrationsvereinbarung erfolgt auf Antrag der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und in Betrieben oder Dienststellen, in denen keine Vertrauensperson der Schwerbehinderten vorhanden ist, auf Antrag der Mitarbeitervertretung.

Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung (§ 24 SchwbG)

In diesem Zusammenhang weisen wir erneut daraufhin, dass die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten im Geltungsbereich des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) nach § 51 MVG und nicht nach § 24 SchwbG erfolgen muss (siehe unsere Rundverfügung K13/1999). Danach werden in Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ein Stellvertreter gewählt. Da nach § 5 Abs. 5 MVG in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden und Gesamtverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet werden, ist bereits eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ein Stellvertreter zu wählen, wenn in den zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung gehörenden Dienststellen insgesamt mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. von Vietinghoff