

49. Abgeordnete  
**Jutta Krellmann**  
(DIE LINKE.)
- Teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass, angenommen ein mögliches Tarifeinheitsgesetz enthielte eine Regelung, die dazu führt, dass in dem Fall, wenn ein Arbeitgeber den Abschluss eines Tarifvertrages mit der Minderheitengewerkschaft verweigert und somit das Nachzeichnungsrecht, das nur gelten soll, wenn zuvor zwei konkurrierende Tarifverträge abgeschlossen wurden, nicht in Anspruch genommen werden kann, die Mitglieder der kleineren Gewerkschaft ohne Tarifschutz bleiben würden (bitte begründen)?

**Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin Anette Kramme vom 1. Dezember 2014**

Der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit wird derzeit innerhalb der Bundesregierung abgestimmt, so dass zu etwaigen materiellen Regelungen noch keine Aussage getroffen werden kann. Im Übrigen ist es Aufgabe der Gerichte für Arbeitsachen, über die Verhältnismäßigkeit eines Arbeitskampfes zu entscheiden.

50. Abgeordnete  
**Jutta Krellmann**  
(DIE LINKE.)
- Wann wird die Bundesregierung die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarten Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung und zu Werkverträgen umsetzen, die laut eines Artikels von „FOCUS online“ vom 4. November 2014 ([www.focus.de/finanzen/news/auf-dem-unternehmertag-diese-eingestaendnisse-machte-arbeitsministerin-nahles-hinter-vorgehaltener-hand\\_id\\_4247731.html](http://www.focus.de/finanzen/news/auf-dem-unternehmertag-diese-eingestaendnisse-machte-arbeitsministerin-nahles-hinter-vorgehaltener-hand_id_4247731.html)) verschoben werden, und aus welchen Gründen wurde die Umsetzung verschoben, da die Themen bereits erstmals für Herbst 2013 geplant waren?

**Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin Anette Kramme vom 2. Dezember 2014**

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom November 2013 sieht Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkvertragsgestaltungen und zur Anpassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vor. Derzeit ist geplant, zur Umsetzung dieser Vereinbarungen im Laufe des Jahres 2015 einen Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag einzubringen.

51. Abgeordnete  
**Corinna Rüffer**  
(BÜNDNIS 90/  
DIE GRÜNEN)
- Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dagegen und welche dafür, Probleme bei der Abgrenzung der Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung zu beheben, indem diese vom Arbeitgeber nicht nur in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die

schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört werden (§ 95 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IX), sondern in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?

**Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin  
Gabriele Lösekrug-Möller  
vom 2. Dezember 2014**

Der Betriebsrat ist die einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs, auch der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seine Beteiligungsrechte nimmt er zugunsten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr, also auch zugunsten der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Schwerbehindertenvertretung hat demgegenüber die Funktion, spezifisch die Interessen der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber zu verdeutlichen. Damit nicht vereinbar wäre eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung parallel zum Betriebsrat in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zu beteiligen.

52. Abgeordnete  
**Corinna Rüffer**  
(BÜNDNIS 90/  
DIE GRÜNEN)
- Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung angesichts der Anforderungen, die sich aus der Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes ergeben, dagegen, die Freistellung der Schwerbehindertenvertretung bereits ab 100 schwerbehinderten Beschäftigten (anstelle von gegenwärtig 200 schwerbehinderten Beschäftigten) sowie die Heranziehung des ersten und zweiten stellvertretenden Mitglieds bereits ab 50 bzw. 100 (statt wie bisher ab 100 bzw. 200) schwerbehinderten Beschäftigten zu ermöglichen, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?

**Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin  
Gabriele Lösekrug-Möller  
vom 2. Dezember 2014**

Schwerbehindertenvertreter berichten, dass die Tätigkeit für einzelne schwerbehinderte Menschen sehr aufwändig sein kann (z. B. Verhandlungen mit dem Integrationsamt, Unterstützung bei Anträgen auf Gleichstellung, Beratung in Widerspruchsverfahren). Auch neue Tätigkeiten sind zunehmend zu verzeichnen, etwa die Beteiligung an der Erstellung betrieblicher Aktionspläne. Dem könnte durch eine Absenkung des Schwellenwertes Rechnung getragen werden. Auf der anderen Seite ist zu berücksichtigen, dass jede Absenkung des Schwellenwertes zu mehr Freistellungen führen wird, was insoweit auch zusätzliche Kosten für die Arbeitgeber verursachen wird. Vor diesem Hintergrund wird der Vorschlag derzeit geprüft.

53. Abgeordnete  
**Corinna Rüffer**  
(BÜNDNIS 90/  
DIE GRÜNEN)
- Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung dagegen und welche dafür, eine mitbestimmungspflichtige Entscheidung des Arbeitgebers, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung getroffen wurde, nicht nur auszusetzen (§ 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX), sondern für unwirksam zu erklären, und wann wird sie diese Änderung ggf. vorschlagen?

**Antwort der Parlamentarischen Staatssekretärin  
Gabriele Lösekrug-Möller  
vom 2. Dezember 2014**

Die Forderung nach der so genannten Unwirksamkeitsklausel zielt darauf ab, die gesetzlich vorgesehene Regelung zur Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen besser sicherzustellen. Bei der Bewertung dieser Forderung ist zu berücksichtigen, dass eine entsprechende Sanktion in Gestalt der Bußgeldbewehrung (§ 156 Absatz 1 Nummer 9 SGB IX) bereits existiert. Als weitere Sanktion droht eine Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Werden Entscheidungen unter Verletzung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung getroffen, ist deren Umsetzung nach § 95 Absatz 2 Satz 2 SGB IX auszusetzen und die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Bei Kündigungen schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zwingend das Integrationsamt zu beteiligen, das wiederum die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Demgegenüber wäre eine allgemeine Unwirksamkeitsfolge bei unterlassener Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung weitreichender als die Rechtsfolgen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei unterlassener Beteiligung des Betriebsrates. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist die Unwirksamkeit einer Arbeitgebermaßnahme nur in bestimmten Fällen angeordnet wie etwa bei Kündigungen ohne vorherige Anhörung des Betriebsrates (§ 102 Absatz 1 Satz 3 BetrVG). Der Schwerbehindertenvertretung, die nur für einen Teil der Belegschaft zuständig ist, würde durch eine Unwirksamkeitsklausel eine privilegierte Stellung eingeräumt, als sie der Betriebsrat als Interessenvertreter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes hat. In diesem Spannungsfeld wird die Forderung derzeit geprüft.

54. Abgeordneter  
**Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn**  
(BÜNDNIS 90/  
DIE GRÜNEN)
- Welche Änderungen plant die Bundesregierung bei der im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD angekündigten Novellierung des Opferentschädigungsrechts, und wie ist diesbezüglich der Arbeitsstand und Zeitplan der Bundesregierung?