

Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 14/2014 –

25.09.2014

Die Schwerbehindertenvertretung als betrieblicher Interessenvertreter für Menschen mit Beeinträchtigungen – Aufgaben, Rechte und Pflichten

von Dominik Schuster, Wirtschaftsjurist (LL.B.), Universität Kassel

I. Einleitung

Im Spätherbst 2014 werden in vielen Betrieben die Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner der Schwerbehindertenvertretung (SBV) von den schwerbehinderten Menschen und ihnen gleichgestellten Personen¹ gewählt. Zu diesem Anlass möchte der Verfasser auf die Beiträge B7-2014, B9-2014, B9-2012 und B10-2012 verweisen und nachfolgend auf die Aufgaben sowie die Rechte und Pflichten der betrieblichen Interessenvertreter der schwerbehinderten Menschen eingehen.

II. Thesen des Autors

1. Die SBV kann in Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen gewählt

¹ Personen mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und unter 50 können sich auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichstellen lassen, wodurch sie denselben Schutz wie schwerbehinderte AN erhalten.

- werden. Die SBV vertritt die Interessen aller Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen, so auch die der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).
2. Die Hauptaufgabe der SBV ist es, die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Betrieb nach § 95 Abs. 1 S. 1 Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX) zu fördern, sowie die Überwachung der Durchführung von zugunsten schwerbehinderter Arbeitnehmer geltenden Gesetzen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Integrationsvereinbarungen (§ 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX).
3. Die SBV hat im Gegensatz zum Betriebsrat keine echten Mitbestimmungsrechte, dafür hat der Gesetzgeber ihr umfassende betriebliche Mitwirkungsrechte eingeräumt.
4. Die Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner der SBV verwalten ihr Amt nach § 96 Abs. 1 SGB IX als Ehrenamt und dürfen vom Arbeitgeber weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 96 Abs. 3 SGB IX).

III. Rechte und Pflichten der SBV

Die §§ 94 ff. SGB IX regeln ausführlich die Wahl und Amtszeit der SBV, die Aufgaben sowie die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen von schwerbehinderten Arbeitnehmern. Der betrieblichen Interessenvertretung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen steht eine Vielzahl von Beteiligungsrechten zu. Somit sind sie mit einem „Betriebsrat für Menschen mit Beeinträchtigungen“ vergleichbar, da es erkennbare Parallelen hinsichtlich Bildung und Entstehung zum Arbeitnehmerschutzgremium gibt. Da Verstöße des Arbeitgebers gegen die Beteiligungsrechte der SBV nicht deren Unwirksamkeit zur Folge haben,² sondern lediglich die Androhung einer Ordnungswidrigkeit gem. § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX³ darstellt, was mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann oder das Aussetzen von Beschlüssen des Arbeitgebers für höchstens sieben Tage, wenn dieser in Angelegenheiten welche schwerbehinderte Menschen betreffen die SBV nicht beteiligt hat (§ 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX)⁴, bleibt die Nichtbeachtung der Mitgestaltungsrechte der SBV für den Arbeitgeber ohne (große) Konsequenzen. Wenn auch Stimmen in der Literatur⁵ von einer Kooperation des Arbeitgebers mit den Vertrauenspersonen auf gleicher Ebene sprechen, wird nach Ansicht des Verfassers die SBV vom Arbeitgeber gerade nicht als „Verhandlungspartner auf Augenhöhe“ anerkannt.

² Kossens/ von der Heide/ Maaß – SGB IX/ Kossens, § 95 Rn. 19.

³ Müller-Wenner/Winkler, SGB IX/Müller-Wenner Teil 2, § 95 Rn. 40.

⁴ HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, § 95 Rn. 24.

⁵ Siehe hierzu Porsche, Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats wegen Nichtanhörung der Schwerbehindertenvertretung bei Versetzung einer gleichgestellten Arbeitnehmerin, Beitrag B8-2012 unter www.reha-recht.de.

1. Wahl und Amtszeit der SBV, § 94 SGB IX

Eine SBV soll nach dem Wortlaut des § 94 Abs. 1 S. 1 SGB IX in allen Betrieben und Dienststellen gewählt werden, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen bzw. ihnen nach § 2 Abs. 3 SGB IX Gleichgestellte, nicht nur vorübergehend⁶ beschäftigt sind.

Gemäß der Formulierung des § 94 Abs. 2 SGB IX sind bei der Wahl der SBV alle im Betrieb beschäftigten Schwerbehinderten wahlberechtigt. Wählbar sind nach § 94 Abs. 3 SGB IX alle im Betrieb nicht nur vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb länger als sechs Monate angehören.⁷ Wählbar sind auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte.

Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend der Amtszeit der SBV gemäß § 94 Abs. 5 S. 1 SGB IX alle vier Jahre in der Zeit vom 01.10 – bis zum 30.11. statt. Außerhalb dieser Zeit finden Wahlen nach dem Gesetzeswortlaut des § 94 Abs. 4 S. 2 SGB IX nur statt, wenn das Amt der SBV vorzeitig erlischt und keine Stellvertreter nachrücken, wenn die Wahl mit Erfolg angefochten wurde oder wenn eine SBV noch nicht gewählt worden ist.

2. Aufgaben der SBV § 95 SGB IX

Die vorrangige Aufgabe der SBV ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb bzw. der Dienststelle zu fördern (§ 95 Abs. 1 S. 1 SGB IX).⁸ Zudem steht sie dem schutzbedürftigen Personenkreis beratend zur Seite und überwacht die Einhaltung der zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Normen wie bspw.

⁶ Eine „vorübergehende Beschäftigung“ liegt bei einem auf mindestens sechs Monate Dauer angelegten Arbeitsverhältnis vor; siehe dazu ausführlich Knittel SGB IX, § 94 Rn. 3.

⁷ Siehe FKS-SGB IX/Pohl, § 94 Rn. 28.

⁸ Knittel-SGB IX, § 95 Rn. 19.

Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Integrationsvereinbarungen.

Zur Interessenwahrnehmung der SBV gehört aber auch die Beantragung von Hilfestellungen für die schwerbehinderten Arbeitnehmer bei den zuständigen Stellen sowie die Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden. Weiterhin hat die SBV ein „Mitspracherecht“ bei personellen Entscheidungen, die einen Schwerbehinderten oder ihre Gesamtheit betreffen. Die einzelnen Funktionen der SBV sind insbesondere:

a) Überwachungsfunktion § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB IX

Der SBV obliegt die Aufgabe, über alle dem Arbeitgeber zu Gunsten der Schwerbehinderten auferlegten Pflichten zu wachen. Die Überwachungsfunktion schließt auch die Befugnis ein, festgestellte Verstöße des Arbeitgebers zu beanstanden und die anderen Arbeitnehmergremien sowie die Schwerbehinderten selbst zu informieren. Gegenstand dieser Überwachung sind alle zu Gunsten der schwerbehinderten Arbeitnehmer geltenden Vorschriften⁹ wie bspw. das Arbeitsschutzrecht, welches unter anderem die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten vorsieht.¹⁰ Zur Durchführung der Überwachung gehört es z. B., dass die SBV auch Rundgänge durch den Betrieb durchführen darf.¹¹

Der Prüfauftrag beschränkt sich hierbei in persönlicher Hinsicht nicht nur auf Vorschriften, die für bereits im Betrieb beschäftigte schwerbehinderte Arbeitnehmer Anwendung finden, sondern umfasst auch solche Vorschriften, die die künftige Einstellung schwerbehinderter Menschen regeln. Hier kann die SBV bspw. überprüfen, ob der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 1 S. 1 und S. 6 SGB IX seiner Pflicht zur Überprüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten

Menschen besetzt werden können, nachgekommen ist.¹²

b) Vorsorgefunktion § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB IX

Die SBV hat Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen, sowohl bei der betrieblichen Stelle aber auch bei den außerbetrieblichen Stellen wie bspw. dem Integrationsamt oder der Bundesagentur für Arbeit, zu beantragen. Die Beantragung von Hilfen umfasst auch die Unterstützung von Beschäftigten bei der Erstellung von Anträgen auf Feststellung einer Behinderung.

c) Anregungs- und Beschwerdefunktion § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB IX

Gemäß § 95 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB IX hat die SBV Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten AN entgegenzunehmen und falls diese berechtigt sind, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf deren Erledigung hinzuwirken.¹³ Dieses Verfahren soll der Vermeidung einer direkten Auseinandersetzung zwischen der benachteiligten Personengruppe, die eine Gefährdung ihrer Beschäftigungsverhältnisse befürchtet, und dem Arbeitgeber dienen.¹⁴

d) Unterrichts- und Anhörungsrecht § 95 Abs. 2 SGB IX

In § 95 Abs. 2 SGB IX sind die mit wenig „Durchschlagskraft“ ausgestatteten „betrieblichen Mitgestaltungsrechte“, die Unterrichts- und Anhörungsrechte, niedergeschrieben. So steht der SBV ein umfassendes Recht auf Unterrichtung und Anhörung durch den Arbeitgeber zu, das sich auf alle Angelegenheiten bezieht, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen – bspw.

⁹ LPK-SGB IX/Düwell, § 95 Rn. 11.

¹⁰ Siehe hierzu ASR V3a.2, Punkt 3.2.

¹¹ BAG, Beschl. v. 01.03.1963 – Az. 1 ABR 3/62.

¹² Kossens/von der Heide/Maaß – SGB IX/Kossens, § 81 Rn. 3.

¹³ Kossens/von der Heide/Maaß – SGB IX/Kossens, § 95 Rn. 8.

¹⁴ FKS-SGB IX/Schmitz, § 95 Rn. 15.

bei einer Versetzung – oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, z. B. bei Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber.¹⁵ Des Weiteren umfasst das Unterrichts- und Anhörungsrecht insbesondere Bewerbungen, Einstellungen, Umsetzung, Versetzung und Kündigungen.¹⁶ Bei Kündigungen steht der SBV daher ein eigenständiges Beteiligungsrecht gem. § 95 Abs. 2 SGB IX gegenüber dem Arbeitgeber zu, das nicht durch die gem. § 87 Abs. 2 SGB IX erforderliche Stellungnahme der SBV gegenüber dem Integrationsamt „mit erledigt“ wird.¹⁷

Beim Unterrichtsanspruch der SBV war in der Rechtsprechung lange umstritten, ob eine unmittelbare Betroffenheit der schwerbehinderten Menschen bestehen muss, welche sich dadurch auszeichnet, dass sich eine Entscheidung des Arbeitgebers auf Schwerbehinderte als solche bezieht oder dieser Personenkreis anders als die übrigen Arbeitnehmer berührt wird.¹⁸

Es wird jedoch ebenso die Auffassung vertreten, dass es für das Entstehen der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers als ausreichend anzusehen ist, wenn die Maßnahme eine mittelbare Auswirkung auf die schwerbehinderten Menschen hat.¹⁹

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 17.08.2010²⁰ im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen zugunsten eines Unterrichtsanspruchs entschieden, wenn die Aufgabe besondere schwerbehindertenspezifische Anforderungen stellt. Seien hingegen die Be-

lange der schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht anders als die Interessen anderer Beschäftigter berührt, entfalle das Beteiligungsrecht.²¹ Mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten der SBV bieten die in § 95 Abs. 2 S. 3 SGB IX geregelten Beteiligungsrechte, welche das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbung oder die Teilnahme am Bewerbungsgespräch gewährleisten.²²

e) Integrations- und Kooperationsfunktion

Auch außerhalb des § 95 SGB IX finden sich weitere Aufgabenzuweisungen der SBV, welche auch als Integrations- und Kooperationsfunktionen der Vertrauenspersonen zusammengefasst werden können. Diese beinhalten bspw. die Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 81 Abs. 1 S. 6 SGB IX), das Treffen von Integrationsvereinbarungen gem. § 83 SGB IX, oder etwa im betrieblichen Gesundheitswesen nach § 84 Abs. 1 SGB IX bei der Beseitigung von Schwierigkeiten mitzuwirken sowie in § 84 Abs. 2 SGB IX die Klärung der Beschäftigungsfähigkeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit, was nach Ansicht des Autors in der betrieblichen Praxis zu den zentralen Aufgaben der SBV zählt. Des Weiteren ist es die Aufgabe der SBV nach § 99 Abs. 1 SGB IX eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber anzustreben, um die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben zu verbessern.

Als Kernstück der gesetzlichen Neuregelung und als innovatives Planungs- und Steuerungsinstrumentarium zur betrieblichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen ist die Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX anzusehen. Ihr kommt in der betrieblichen Praxis eine besondere Bedeutung zu,

¹⁵ HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, § 95 Rn. 15.

¹⁶ HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, § 95 Rn. 18.

¹⁷ Fuhlrott/Balupuri-Beckmann, ArbRAktuell 2012, 267.

¹⁸ Vgl. LAG München, Urt. v. 30.08.1989 – Az. 5 Sa 419/89; FKS-SGB IX/Schmitz, § 95 Rn. 23.

¹⁹ Vgl. Kossens/von der Heide/Maaß-SGB IX/Kossens, § 95 Rn. 13; LKP-SGB IX/Düwell, § 95 Rn. 35; Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen-SGB IX/Pahlen, § 95 Rn. 10.

²⁰ BAG, Beschl. v. 17.08.2010 – Az: 9 ABR 83/09.

²¹ Vgl. BAG, Beschl. v. 17.08.2010 – Az: 9 ABR 83/09; FKS-SGB IX/Schmitz, § 95 Rn. 15.

²² HK-SGB IX/Trenk-Hinterberger, § 95 Rn. 27.

da sie die Beschäftigungs- und Förderpflicht des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten konkretisiert und die betriebliche Integration so betriebsnah wie möglich gestaltet werden kann.

Da der Arbeitgeber nach dem Gesetzeswortlaut des § 83 Abs. 1 S. 1 SGB IX, auch mit der SBV über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verhandeln muss, wächst der Einfluss der SBV auf die betriebliche Personalpolitik und somit auch im Arbeitnehmervertretungsrecht.²³

Eine weitere Integrationsfunktion der SBV stellt die Beteiligung an den beiden Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX, der Prävention beim Auftreten personen-, verhaltens-, oder betriebsbedingter Schwierigkeiten (Abs. 1) sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) (Abs. 2), dar. Dabei besteht die Aufgabe der SBV einerseits darin, bei Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses (AV) führen können, möglichst frühzeitig mit dem Arbeitgeber, dem Integrationsamt und ggf. dem Betriebsrat nach Möglichkeiten und allen zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung zu suchen, mit denen die Schwierigkeiten überwunden werden können und das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann. Andererseits obliegt es der SBV, im Falle einer bereits eingetretenen Arbeitsunfähigkeit, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person zusammen mit dem Arbeitgeber und ggf. dem Betriebsarzt Möglichkeiten zu erörtern, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BEM).

Um das gemeinsame Ziel, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber die SBV zur engen Zusammenarbeit mit den innerbetrieblichen (§ 99 Abs. 1 SGB IX) als

²³ Müller-Wenner/Winkler/Müller-Wenner, SGB IX Teil 2, § 83 Rn. 3.

auch mit den außerbetrieblichen Stellen nach § 99 Abs. 2 SGB IX, verpflichtet. Die zwingende Vorschrift des § 99 Abs. 1 SGB IX besagt, dass sich Betriebsrat und SBV miteinander abstimmen, sich gegenseitig unterrichten und nach gemeinsamen Lösungen suchen müssen, um so eine vertrauensvolle Kooperation zum Schutz und der Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer zu schaffen.²⁴

§ 99 Abs. 2 SGB IX dient der externen Kooperation und gibt der SBV intensive Kommunikationsmöglichkeiten mit dem Versorgungsamt (§ 69 SGB IX) dem Integrationsamt (§§ 101, 102 SGB IX), der Bundesagentur für Arbeit (§ 101, 104 SGB IX) sowie den in § 6 SGB IX genannten Rehabilitationsträgern. In dieser Funktion unterstützt sie behinderte Menschen bei der Beantragung der Schwerbehinderung und vor allem bei der Realisierung ihrer sozialrechtlichen Ansprüche. Dabei kann die SBV bspw. zusammen mit dem Integrationsamt die Unterstützung durch Arbeitsassistenz, Hilfsmittel und solche Leistungen wie den Minderleistungsausgleich anstoßen.²⁵ Nach Ansicht des Autors kann die SBV nur unter Zuhilfenahme dieser externen Kooperationspartner den Schutz sowie die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben realisieren.

f) Weitere Rechte der SBV

Die SBV kann nach § 95 Abs. 3 SGB IX, auf Wunsch eines schwerbehinderten Mitarbeiters bei der Einsichtnahme in die über die Mitarbeiter geführte Personalakte hinzugezogen werden. Zudem hat die SBV weitläufige Teilnahmerechte nach § 95 Abs. 4, 5 und 8 SGB IX. Die SBV hat das Recht, an allen Sitzungen der verschiedenen kollektiven Interessenvertretungen beratend teilzu-

²⁴ Müller-Wenner/Winkler/Müller-Wenner, SGB IX Teil 2, § 99 Rn. 2.

²⁵ Müller-Wenner/Winkler/Müller-Wenner, SGB IX Teil 2, § 99 Rn. 6, 8.

nehmen, so auch an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses nach § 95 Abs. 4 SGB IX²⁶ sowie an allen Ausschüssen des Betriebs- und Personalrats. Der SBV steht hierbei ein Rederecht zu.

3. Persönliche Rechte und Pflichten der SBV, § 96 SGB IX

Die Rechtsstellung der Vertrauenspersonen der SBV gleicht der Stellung eines Betriebsratsmitglieds (§ 96 Abs. 3 SGB IX). Sie verwalten ihr Amt daher unentgeltlich als Ehrenamt nach § 96 Abs. 1 SGB IX und dürfen vom Arbeitgeber weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 96 Abs. 3 SGB IX). Für die Durchführung ihres „Ehrenamtes“ werden sie von ihrer beruflichen Tätigkeit nach § 96 Abs. 4 SGB IX ohne Minderung des Arbeitsentgeltes befreit. Weiter sind sie zur Geheimhaltung gegenüber dem AG nach § 96 Abs. 7 SGB IX verpflichtet.

4. Stärkung der Rolle der SBV

Gegenwärtig ist in der Regierung aber auch in der betrieblichen Praxis²⁷ eine intensive Diskussion zu Gange, welche sich mit der Stärkung der Rolle der SBV beschäftigt.

Die Bundesregierung sowie die sie tragenden Bundestagsfraktionen erarbeiten im Moment einen neuen Gesetzesentwurf, in dem sie die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der SBV weiter aufwerten möchten, um so die Rolle der Vertrauenspersonen im Arbeitnehmerschutzrecht weiter zu stärken, damit ihr die „Rolle eines Komanagers“ in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

und dem Arbeitgeber zukommt.²⁸ Darüber hinaus erarbeitet die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode das Bundesteilhabegesetz für Menschen mit Behinderungen, welches die Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen, sowie die Teilhabe am Arbeitsleben in den Mittelpunkt stellen wird²⁹ – und nach Ansicht des Autors einen weiteren Meilenstein zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben darstellt.

IV. Fazit

Die SBV als betrieblicher Interessenvertreter der Menschen mit Beeinträchtigung ist aus der deutschen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken, zumal bereits bei der Wahl der SBV im Jahre 2010 in über 15.000 Betrieben und Dienststellen – knapp ein Drittel erstmals – über 40.000 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen ihre Vertrauenspersonen wählten.³⁰ Es bleibt zu hoffen, dass sich dieser positive Trend bei der diesjährigen Wahl der SBV weiter fortsetzen wird, damit die Stellung der Vertrauenspersonen im Betrieb weiter gefestigt und die Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Betrieb sowie die Überwachung der Schutzrechte von Menschen mit Beeinträchtigungen gewährleistet werden können.

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

²⁶ Siehe hierzu *Georgi*, Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung bezüglich ihrer Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss und bei der innerbetrieblichen Organisation der Arbeitssicherheit Teil 1 und 2, Beiträge B15 und B16-2008 unter www.reha-recht.de.

²⁷ Siehe hierzu *Kölner Erklärung* in der Infothek, Rubrik aus Verbänden, Organisation, Institutionen.

²⁸ *Schummer* in Plenarprotokoll 18/33, S. 2821 (B); *Tack* in Plenarprotokoll 18/33, S. 2824 (B); *Deutscher Bundestag*, Koalitionsvertrag der 18. Legislaturperiode, S.110, 111.

²⁹ *Tack* in Plenarprotokoll 18/33, S. 2824 (B); *BT-Drucks.* 18/1121, S. 1, 2.

³⁰ *Feldes*, AiB 2011, 241.