# NEWSLETTER
# HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN
## Januar 2018


1. Änderungen im SGB IX durch das BTHG zum 01. Januar 2018
2. Neues Beratungsangebot: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung
3. Aus der Praxis: Elternzeit und Wählbarkeit/Wahlberechtigung zum Personal- oder Betriebsrat
4. BIH LeistungsNAVI
5. Urteil: Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht erfordert kein BEM
6. Neuauflage von Infobroschüren der BIH
7. Veranstaltungstipp „Mit Vertrauen stark – BEM“


---

### 1. Änderungen im SGB IX durch das BTHG zum 01. Januar 2018

Nachdem bereits Ende 2016 inhaltliche Änderungen im Schwerbehindertenrecht, bislang Teil 2 SGB IX, wirksam geworden sind, trat zum 01. Januar 2018 die zweite Reformstufe des Bundesteilhabegesetztes (BTHG) in Kraft. Neben weiteren inhaltlichen Neuerungen gibt es auch praxisrelevante formale Veränderungen im SGB IX.

Durch die Ausgliederung der Eingliederungshilfe aus dem SGB XII in das SGB IX, besteht jenes nicht mehr aus zwei, sondern aus drei Teilen. Das Schwerbehindertenrecht rückt als Teil 3 hinter das Eingliederungshilferecht ans Ende, so dass sich auch die Paragrafenreihenfolge verschiebt, nämlich um 83 nach hinten. Das Schwerbehindertenrecht beginnt somit bei § 151 und endet mit § 241 SGB IX.

Aber auch in Teil 1, der nun den Titel „Regelungen für Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen“ trägt, hat sich sowohl inhaltlich, als auch formal etwas getan. Unter anderem gilt ab sofort der neue Behinderungsbegriff nach § 2, der sich stärker an der Definition der UN-Behindertenrechtskonvention orientiert. Ganz neu aufgenommen sind beispielsweise Leistungen zur Teilhabe an Bildung, die unter § 75 geregelt sind. Durch das ebenfalls neu eingeführte Teilhabeplanverfahren soll zukünftig die Inanspruchnahme von Reha-Leistungen mehrerer Träger verein-

facht werden, da die Reha-Träger durch ein neues Prüf- und Entscheidungsverfahren zur besseren Zusammenarbeit verpflichtet sind und dadurch nur noch ein einziger Reha-Antrag notwendig ist.

## 2. Neues Beratungsangebot: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Mit der zweiten Reformstufe des BTHG wurde auch ein neues Beratungsangebot zu den Themen Rehabilitation und Teilhabe namens „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung“ (EUTB) geschaffen. Ratsuchende Personen können sich zukünftig in über 300 Beratungsstellen bundesweit zu Förderleistungen, Zuständigkeiten von Reha-Trägern und der Antragsstellung informieren. Dabei wird ein Peer-Counseling-Ansatz verfolgt, der als Beratung von Betroffenen, also Menschen mit Behinderung, für Betroffene zu verstehen ist. Die kostenlose Beratung findet dabei niederschwellig und unabhängig von den Leistungsträgern statt.

Gefördert wird die EUTB auf Grundlage des § 32 SGB IX vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Sie soll langfristig die bislang in der Beratung tätigen gemeinsamen Servicestellen ersetzen, die längstens bis Ende 2018 bestehen bleiben.

In Schleswig-Holstein wurden landesweit mehrere Beratungsstellen geschaffen. Eine Übersicht mit Kontaktdaten findet sich auf der Internetseite der Fachstelle EUTB, die die regionalen Beratungsstellen fachlich und organisatorisch unterstützt, unter www.teilhabeberatung.de.

## 3. Aus der Praxis: Elternzeit und Wählbarkeit/Wahlberechtigung zum Personal- oder Betriebsrat

Aus aktuellem Anlass möchten wir das Thema des Wahlrechts während der Elternzeit beleuchten. Bei diesem Thema besteht ein erheblicher Unterschied zwischen einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und damit der Anwendung des Personalvertretungsrechts des Landes Schleswig-Holstein und der Beschäftigung in der Privatwirtschaft und damit der Anwendung des Betriebsverfassungsrechts.

Die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt durch Verlust der Wählbarkeit (§ 22 Abs. 1 Nr. 5 MBG-SH). Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 12 Abs. 1 MBG-SH). Beschäftigte, die am Wahltag bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge

beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt (§ 11 Abs. 1 Satz 3 MBG-SH). Die Inanspruchnahme von Elternzeit stellt eine Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge dar.

Somit sind Beschäftigte, die am Wahltag bereits länger als sechs Monate in Elternzeit sind, weder wahlberechtigt noch wählbar; die Mitgliedschaft im Personalrat erlischt. Als Begründung wird in entsprechenden Beschlüssen angegeben, dass der Beschäftigte aufgrund der längeren Abwesenheit den Kontakt zur Dienststelle verliere (siehe auch OVG NRW, Beschluss vom 10.11.2014, Az.: 20 A 679/14.PVL; VG Greifswald, Beschluss vom 20.04.2016, Az.: 7 A 700/15 HGW).

Eine entsprechende Regelung in Bezug auf die Wahlberechtigung nach § 11 Abs. 1 Satz 3 MBG-SH kennt das Betriebsverfassungsrecht nicht.

Die Elternzeit eines Betriebsratsmitglieds führt nicht zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat (§ 24 Nr. 4 BetrVG), da die Elternzeit nicht zum Verlust der Wählbarkeit (§ 8 Abs. 1 BetrVG) führt. Das Arbeitsverhältnis besteht fort; es ruht lediglich. Die für die Wählbarkeit erforderliche tatsächliche Beziehung zum Betrieb ende nicht deshalb, weil der Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht im Betrieb eingegliedert ist; denn es ist eine Rückkehr in den Betrieb nach Ende der Elternzeit vorgesehen. Das Betriebsratsmitglied ist während der Elternzeit grundsätzlich nicht an der Betriebsratstätigkeit verhindert (siehe BAG, Beschluss vom 25.05.2005, Az.: 7 ABR 45/04).

Und was bedeutet das für die SBV?

Nach § 177 Abs. 7 Satz 3 SGB IX erlischt das Amt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson die Wählbarkeit verliert. Gemäß § 177 Abs. 3 Satz 2 SGB IX ist nicht wählbar, wer dem Betriebs- oder Personalrat nicht angehören kann. Und an dieser Stelle ist wieder zwischen den Regelungen für den Personal- bzw. Betriebsrat zu unterscheiden…siehe oben.

4. <u>BIH LeistungsNAVI</u>

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit ein digitales Informationsangebot über die zahlreichen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer geschaffen. Das Programm führt Schritt für Schritt zu einer Übersicht der in Frage kommenden Leistungen bei Einstellung, Ausbildung, Beschäf-

tigung oder Wiedereingliederung. Der LeistungsNAVI kann als so genannte „web-App“ am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden. Über ein Online-Formular ist ebenfalls die direkte Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Integrationsamt möglich.

Hier der Link für den Navigator: https://leistungsnavi.integrationsaemter.de/schritt-fuer-schritt/

5. Urteil: Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht erfordert kein BEM

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1991 als Maschinenbediener beschäftigt. Seit 2005 war er fast ausschließlich in der Nachtschicht tätig. Nachdem der Kläger lange Zeit arbeitsunfähig war, fand ein sog. Krankenrückkehrgespräch statt, welches nicht die Voraussetzungen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements i.S.v. § 84 Abs. 2 SGB IX (neu: § 167 Abs. 2 SGB IX) erfüllte. Hieraufhin ordnete die Beklagte an, dass der Kläger nun von der Nachtschicht in die Wechselschicht (wöchentlicher Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht) eingeteilt werde. Dagegen wendete sich der Kläger mit seiner Klage.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Beklagte begehrte nun die Abweisung der Klage vor dem Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Das BAG stellte fest, dass die Beklagte verpflichtet war, ein BEM durchzuführen. Das geführte Krankenrückkehrgespräch erfüllte die gesetzlichen Anforderungen an ein BEM nicht. Allerdings führe die Unterlassung eines BEM nicht dazu, dass eine Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber unmittelbar unwirksam wäre. Die Versetzung des Klägers von der Nachtschicht in die Wechselschicht unterliege dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Mit dem Weisungsrecht übe der Arbeitgeber sein Direktionsrecht aus, gestalte das Arbeitsverhältnis aus. Im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts nach §§ 106 GewO, 315 BGB komme es darauf an, ob das Ergebnis der getroffenen Entscheidung die Grenzen billigen Ermessens wahre. Dies habe das Landesarbeitsgericht im Berufungsverfahren nicht hinreichend geprüft, sodass die Sache unter Aufhebung des angegriffenen Urteils an das Berufungsgericht zur erneuten Prüfung und Entscheidung zurückverwiesen wurde.

Den Volltext des Urteils des BAG vom 18.10.2017 zum Az.: 10 AZR 47/17 finden Sie hier.

6. Neuauflage von Infobroschüren der BIH

Aufgrund der gesetzlichen Änderungen und der bevorstehenden SBV-Wahl Ende des Jahres hat die BIH drei neue Broschüren veröffentlicht:

1. **ZB Recht: Sozialgesetzbuch IX**
   - Inklusive einer Gegenüberstellung der alten und neuen Paragraphen

2. **ZB-Spezial: Der SBV-Guide**
   - Erste Schritte im neuen Amt
   - Arbeits- und Ausbildungsplätze sichern und schaffen
   - Informieren und beraten
   - Anhören, mitwirken und initiativ werden

3. **ZB-Spezial: SBV-Wahl 2018**
   - Einfaches und förmliches Wahlverfahren
   - Alle wichtigen Wahlformulare
   - Wahlkalender

Die Publikationen können Sie als pdf-Datei auf der Internetseite der BIH herunterladen: https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c/index.html

Wenn Sie die Broschüren in Papierform erhalten möchten, schreiben Sie uns gerne eine E-Mail an handicap@sh.arbeitundleben.de. Sie können sie entweder in unserem Büro im Gewerkschaftshaus Kiel abholen oder wir senden Ihnen die Broschüren zu.

7. Veranstaltungstipp

Das Projekt RE-BEM des DGB Bildungswerkes BUND lädt zu einer Fachtagung in Hamburg zum Thema "Mit Vertrauen stark - BEM" ein. Die Veranstaltung findet am 22. März 2018 statt. Näheres finden Sie unter diesem Link: http://www.re-bem.de/wp-content/uploads/2018/01/Einladung_Fachtagung_RE_BEM_22_3_2018.pdf

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern
noch eine schöne Winterzeit!

Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein – Integrationsamt – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V.

Beratungsstelle handicap
Legienstr. 22
24103 Kiel
Tel. 0431/ 51951 - 662/663/675/676
handicap@sh.arbeitundleben.de
http://www.arbeitundleben-sh.de