

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

Juli 2019

1. Ergebnisse der Online-Befragung von SBVen liegen vor
 2. Urteil: Pflicht zur Einladung schwerbehinderter externer Bewerber*innen im öffentlichen Dienst
 3. Urteil: Schadensersatz eines schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung?
 4. Beratungsstelle handicap moderiert Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung
 5. Start der Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“
 6. Evaluation der SBV-Wahlen durch die BIH
 7. Projektverlängerung für die Beratungsstelle handicap Schleswig-Holstein
-

1. Ergebnisse der Online-Befragung von SBVen liegen vor

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung führte der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln das Forschungsprojekt „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken. Faktoren für gelingende Kooperationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ durch. Die Studie beleuchtet die Arbeit der bundesweit tätigen Schwerbehindertenvertretungen und wie diese zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Kolleg*innen in den jeweiligen Betrieben beitragen. Wir haben im Newsletter Oktober 2017 zur Teilnahme an der Online-Befragung aufgerufen.

Die Ergebnisse finden Sie in der Mitbestimmungspraxis Nr. 22, Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken online. Die Publikation erreichen Sie [hier](#).

2. Urteil: Pflicht zur Einladung schwerbehinderter externer Bewerber*innen im öffentlichen Dienst

Die beklagte Gebietskörperschaft erteilte der gleichgestellten Klägerin, die sich auf eine externe Ausschreibung beworben hatte, eine Absage, ohne sie zuvor zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu haben. Die Beklagte hatte alle intern wie extern ausgeschriebenen Stellen intern besetzt. Die Klägerin klagte auf Zahlung einer Ent-

schädigung nach dem AGG. Sowohl das Arbeitsgericht Lübeck als auch das Landesarbeitsgericht Schl.-Holst. haben die Klage abgewiesen.

Eine Einladungspflicht gegenüber externen schwerbehinderten Bewerbern in einem internen Bewerbungsverfahren bestehe nach § 165 SGB IX gerade nicht. Die Nichteinladung der Klägerin beruhte ausschließlich darauf, dass sie sich als Externe beworben hatte. Auch alle anderen externen Bewerber seien alleine aus diesem Grund nicht eingeladen worden. Die Schwerbehinderung sei daher für die Nichteinladung weder kausal noch mitursächlich.

Die Pressemitteilung des LAG Schl.-Holst. zum Urteil vom 18.12.2018 - Az.: 1 Sa 26 öD/18 - finden Sie [hier](#).

3. Urteil: Schadensersatz eines schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung?

Nachdem der Kläger über ein Jahr arbeitsunfähig war, erfolgte, veranlasst von der beklagten Stadt als Arbeitgeberin, eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers. Die Betriebsärztin befürwortete die vom Kläger angestrebte stufenweise Wiedereingliederung allerdings mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit. Der Kläger legte einen Wiedereingliederungsplan seines Hausarztes vor, der keine Einschränkungen in der Tätigkeit vorsah. Die beklagte Stadt lehnte den Plan wegen der von der Betriebsärztin dargelegten Einschränkungen ab. Nach zwei Monaten legte der Kläger der Beklagten einen zweiten Wiedereingliederungsplan vor, dem auch die Betriebsärztin zustimmte, und der Kläger konnte seine Arbeitsunfähigkeit nach erfolgreicher Wiedereingliederung beenden.

Der Kläger beanspruchte mit seiner Klage den Ersatz der Vergütung, die ihm durch die verzögerte Wiedereingliederung und damit Beendigung seiner Arbeitsunfähigkeit entgangen ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht der Klage stattgegeben. Auf die Revision der beklagten Stadt hat das Bundesarbeitsgericht die Klage wiederum abgewiesen.

Das BAG bejaht zwar einen möglichen Anspruch eines schwerbehinderten Beschäftigten auf stufenweise Wiedereingliederung gemäß § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX (aF) und damit die Möglichkeit der Verpflichtung des Arbeitgebers, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans mitzuwirken und die/den Beschäftigte/n danach zu beschäftigen. Allerdings lagen in diesem Fall besondere Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum ersten Wiedereingliederungsplan verweigern durfte. Aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin bestanden begründete Zweifel am

Gesundheitszustand des Klägers und damit an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans.

Die Pressemitteilung des BAG zum Urteil vom 16.05.2019 zum Az.: 8 AZR 530/17 finden Sie [hier](#).

4. Beratungsstelle handicap moderiert Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung ist ein mehrseitiger Vertrag, in dem der innerbetriebliche Umgang mit Menschen mit Behinderung zwischen Arbeitgeber, Betriebs-/Personalrat und SBV verbindlich geregelt wird. In manchen Fällen gestalten sich die Verhandlungen aufgrund von Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber schwierig, so dass die Schwerbehindertenvertretung Unterstützung benötigt.

Die Vertrauensperson hat hierbei jedoch grundsätzlich nicht die Befugnis, zu Lasten des Arbeitgebers einen Anwalt zu beauftragen.

Die Frage ist anhand des § 179 Abs. 8 S. 1 SGB IX zu beurteilen. Hiernach trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Tätigkeit der SBV. Maßgeblich ist, ob eine Herbeiziehung eines Anwaltes wegen bestehender juristischer Meinungsverschiedenheiten erforderlich ist. „Erforderlichkeit“ liegt im juristischen Sinne vor, wenn es kein milderes, gleich gut geeignetes Mittel gibt. Eine Erforderlichkeit besteht demnach nicht, wenn die SBV sich die fraglichen Kenntnisse selbst verschaffen kann, beispielsweise in einem Seminar. Gibt es kein passendes Seminar, ist zudem zu prüfen, ob es eine andere kostengünstigere, zumutbare Möglichkeit gibt, sich das Wissen zu verschaffen. Gemäß § 166 Abs. 1 S. 4 SGB IX kann die SBV das Integrationsamt einladen, an den Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung teilzunehmen. Dieses soll dann als Moderator darauf hinwirken, dass die unterschiedlichen Auffassungen überwunden werden (§ 166 Abs. 1 S. 5 SGB IX). Damit ist das Integrationsamt eine zumutbare und kostengünstigere Erkenntnisquelle. Erst wenn die Verhandlungen weiterhin scheitern, kann die Vertrauensperson sich anwaltlicher Hilfe bedienen.

In Schleswig-Holstein hat das Integrationsamt die Aufgabe der Vermittlung und Moderation in Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung der Beratungsstelle handicap übertragen. Sollten Sie als SBV also in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle Unterstützungsbedarf haben, kontaktieren Sie uns gern!

5. Start der Initiative „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“

Die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

(BMAS) haben im Rahmen der Verleihung des Inklusionspreises für die Wirtschaft am 9. April 2019 den Startschuss für die gemeinsame Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ gegeben.

Die Initiative soll Arbeitgeber für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sensibilisieren. Sie richtet sich gezielt an die Unternehmen und Betriebe in Deutschland, die derzeit aus den unterschiedlichsten Gründen laut Anzeigeverfahren noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Das sind rund 41.000 Unternehmen. Insgesamt gibt es in Deutschland rund 160.000 beschäftigungspflichtige Unternehmen. Diese sollen mit der Initiative angesprochen, beraten und unterstützt werden. Kernanliegen ist es, Arbeitgeber durch Information und Aufklärung auf die Potenziale von schwerbehinderten Menschen aufmerksam zu machen und sie so für deren Beschäftigung zu gewinnen.

Weitere Informationen zur Initiative finden Sie [hier](#).

6. Evaluation der SBV-Wahlen durch die BIH

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) führt aktuell eine Umfrage zur Analyse der Schwerbehindertenvertretungswahlen 2018/2019 durch. Mit dieser Umfrage soll ein möglichst großer Kreis an Personen erreicht werden. Die Zielgruppe sind Menschen, die gewählt wurden, gewählt haben oder die Wahlen mitorganisiert haben.

Die erhobenen Daten werden ausschließlich von der BIH genutzt. Die Umfrage findet anonymisiert statt. Die Ergebnisse werden zu einem späteren Zeitpunkt auf der BIH-Seite veröffentlicht.

Die Online-Umfrage ist noch bis zum 4. August geöffnet. Sie finden Sie [hier](#).

7. Projektverlängerung für die Beratungsstelle handicap Schleswig-Holstein

Am 01.06.2019 ist die Beratungsstelle handicap Schleswig-Holstein offiziell in die weitere Projektförderung bis zum 31.05.2022 gestartet. Darüber freuen wir uns sehr!

Wir beginnen die Förderperiode mit einer personellen Veränderung: Unsere Kollegin Julia Bartholmé hat die Beratungsstelle handicap mit Ende ihrer Elternzeit verlassen. Sie hat die Beratungsstelle von der ersten Stunde an mit aufgebaut, und wir wünschen ihr alles Gute auf ihrem weiteren Weg. Ihre Stelle übernimmt Iris Hopf, die bereits seit Mai 2018 als Elternzeitvertretung für Julia Bartholmé in der Beratungsstelle handicap tätig war.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern
noch einen sonnigen Sommer!



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/ 5195 – 162 / 163 / 175 / 176
handicap@sh.arbeitundleben.de
<http://www.arbeitundleben-sh.de>

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an:
handicap@sh.arbeitundleben.de

