

# NEWSLETTER

## HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

### Januar 2021

---

1. Schulungsangebot Integrationsamt 2021
  2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung
  3. Urteil: Außerordentliche Kündigung schwerbehinderter Menschen
  4. Betriebsrätetärkungsgesetz – ein Entwurf
  5. „Ich hör’ wohl nicht richtig?!“ – Berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Höreinschränkung
  6. Zusatzurlaub trotz Kurzarbeit?
  7. Erhöhungen: Behindertenpauschbeträge, Ausgleichsabgabe
- 

#### 1. Schulungsangebot Integrationsamt 2021

Das Integrationsamt Schleswig-Holstein bietet auch in diesem Jahr eine Vielzahl an Schulungen zum Schwerbehindertenrecht an. Erstmals erscheint das Programm nicht mehr als Printausgabe, sondern nur noch in digitaler Form. Ob auch Seminare aufgrund der Corona-Pandemie digital stattfinden werden, ist noch unklar. Sie finden das Schulungsprogramm [hier](#).

#### 2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Am 20.01.2021 wurden mit der Corona-Arbeitsschutzverordnung zusätzliche Maßnahmen vom BMAS vorgestellt, die die bestehende Sars-CoV-2-Arbeitsschutzregel weiter verschärft. Ziel der neuen Arbeitsschutzverordnung ist, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und das Infektionsgeschehen einzudämmen.

Folgende Regelungen sollen nun ab dem 27.01.2021 zunächst bis zum 15.03.2021 gelten:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.
- Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz
- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m<sup>2</sup> zur Verfügung stehen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung kann auf der Seite des BMAS [hier](#) eingesehen werden.

### 3. Urteil: Außerordentliche Kündigung schwerbehinderter Menschen

Für die außerordentliche Kündigung schwerbehinderter Menschen gelten besondere Regelungen. So ist innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden der für die Kündigung relevanten Tatsachen die Zustimmung des Integrationsamts zu beantragen. Entscheidet das Integrationsamt nicht innerhalb von zwei Wochen, gilt die Zustimmung als erteilt. Gemäß § 174 Abs. 5 SGB IX kann die Kündigung auch nach Ablauf der eigentlich maßgeblichen Frist von zwei Wochen des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB ausgesprochen werden, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung erfolgt. Wann diese Voraussetzungen noch gegeben sind, hat das BAG im folgenden Fall entschieden.

Die beklagte Arbeitgeberin hat im Januar 2018 nach ihren Angaben festgestellt, dass der gleichgestellte Kläger von seinem Diensttelefon unbefugt über 2700 mal bei einer Glücksspielhotline angerufen hat, weshalb sie sich zur außerordentlichen Kündigung berechtigt sah. Nach einer zweiwöchigen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat die Arbeitgeberin diesen nach seiner Rückkehr in den Betrieb am 13. und 14. März 2018 zum Sachverhalt angehört, wobei ihre Kündigungsabsicht bestehen blieb. Am 18.03. wurde die Zustimmung beim Integrationsamt beantragt. Nach Bestätigung der

Zustimmungsfiktion durch die Behörde am 4. April wurden der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung von der Arbeitgeberin angehört. Nachdem sich der Betriebsrat am 9. April abschließend geäußert hat und die SBV die beabsichtigte Kündigung ohne Stellungnahme zur Kenntnis nahm, hat sie am 10.04. die fristlose Kündigung ausgesprochen.

Das Landesarbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage stattgegeben, da seiner Ansicht nach bereits die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs.2 BGB zum Zeitpunkt des Antrags auf Zustimmung beim Integrationsamt abgelaufen und somit nicht eingehalten worden sei. Die Arbeitgeberin habe es versäumt, den Arbeitnehmer rechtzeitig, bereits während seiner Arbeitsunfähigkeit, anzuhören, um so die maßgeblichen Informationen für die Kündigung zu ermitteln.

Das BAG hat der Revision der Beklagten stattgegeben, die Sache allerdings zurück an das LAG verwiesen. Die maßgeblichen Fristen für die außerordentliche Kündigung seien nach Meinung des BAG eingehalten worden. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitnehmer während seiner krankheitsbedingten Abwesenheit zu kontaktieren. Die Beklagte habe die Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung vom 10. April 2018 nach §174 Abs.2 SGB IX rechtzeitig beantragt. Auch der Ausspruch der Kündigung rund eine Woche nach Eintritt der Zustimmungsfiktion aufgrund der zwischenzeitlichen Beteiligung der Interessenvertretungen sei unverzüglich im Sinne des § 174 Abs. 5 SGB IX erfolgt und somit nicht zu beanstanden. „Unverzüglich“ bedeute nicht „sofort“, sondern „ohne schuldhaftes Verzögern“, was hier der Fall gewesen sei.

Nicht entscheiden konnte das BAG allerdings, ob ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorlag und ob Betriebsrat sowie Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligt wurden. Die Prüfung wird das LAG nachzuholen haben.

Das Urteil des BAG ist [hier](#) verfügbar.

#### 4. Betriebsrätestärkungsgesetz: ein Entwurf

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz) vorgelegt.

Zur Begründung der geplanten Neuregelungen wird das Ziel benannt, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren. Konkret soll es um Stärkung der Rechte des Betriebsrats beispielsweise in Bezug auf die Mitbestimmung, den Kündigungsschutz, den Datenschutz, die Weiterbildung und Qualifizierung, den Einsatz von künstlicher Intelligenz sowie die mobile Arbeit gehen.

Zu Beginn der Corona-Pandemie im vergangenen Frühjahr hat der Gesetzgeber § 129 in das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eingefügt. Danach konnten zeitlich bis zum 31.12.2020 befristet, u.a. Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden. Ende letzten Jahres wurde diese Frist bis zum 30.06.2021 verlängert. Nun sieht der Entwurf des geplanten Betriebsrätestärkungsgesetzes vor, mit einer Neuregelung des § 129 BetrVG klarzustellen, dass Präsenzsitzungen des Betriebsrats gegenüber Video- und Telefonkonferenzen zwar vorrangig sind, letztere aber immer und krisenunabhängig möglich sein sollen! Die Ausgestaltung soll der Betriebsrat in seiner Geschäftsordnung festlegen können. In § 87 Absatz 1 BetrVG soll darüber hinaus ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt werden.

Zur Erinnerung: der Entwurf des BMAS zum Mobile-Arbeit-Gesetz ist noch nicht im weiteren Gesetzgebungsverfahren. Es wurde vom Bundeskanzleramt gestoppt. Es bleibt damit abzuwarten, ob und wann die vom BMAS geplanten Neuregelungen Gesetzeskraft erlangen.

Den Referentenentwurf finden Sie [hier](#).

## 5. „Ich hör‘ wohl nicht richtig?!“ - Berufliche Teilhabe von Menschen mit einer Höreinschränkung

Von einer Hörbehinderung spricht man bei einer Beeinträchtigung des Hörvermögens. Diese kann von Hörminderung über Schwerhörigkeit bis hin zu bleibender Gehörlosigkeit reichen. Beides kann angeboren oder im Laufe des Lebens erworben sein. Wie auch im Falle anderer körperlicher oder seelischer Beeinträchtigungen bestehen in der Arbeitswelt häufig Vorbehalte, Stigmata. In den meisten Fällen basieren

diese auf Unkenntnis, Nichtwissen, mangelnder Information und führen zu einer wenig unterstützenden Unternehmenskultur. Um eine Höreinschränkung besser zu verstehen, erscheint ein Sensibilisieren nötig.

REHADAT hat in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Rahmen ihrer Wissensreihe die Broschüre „Ich hör' wohl nicht richtig?!“ veröffentlicht. Die [Broschüre](#) informiert Betroffene, Personalverantwortliche und Kolleg\*innen über Hörbeeinträchtigungen in der Arbeitswelt, beschreibt u.a. Hilfsmittel und Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeit.

Weitere Tipps für das gemeinsame Arbeiten finden Sie [hier](#).

Bei Interesse, sich ausführlicher mit dem Thema Höreinschränkungen/ Gehörlosigkeit zu beschäftigen, ist die Plattform [REHADAT](#) zu empfehlen, die Projekte in Deutschland, Literatur und Praxisbeispiele anführt.

Wer sich gern in einer Präsenzveranstaltung informieren möchte, kann dies in dem Seminar des Integrationsamts Schleswig-Holstein am 28.10.2021 zum Thema ‚Menschen mit Höreinschränkungen im Arbeitsleben‘. Näheres dazu [hier](#).

## 6. Zusatzurlaub trotz Kurzarbeit?

Nach § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX haben Menschen mit Schwerbehinderung Anspruch auf einen bezahlten Zusatzurlaub von fünf Tagen im Arbeitsjahr. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt der Zusatzurlaub den allgemeinen Grundsätzen des Erholungsurlaubs i.S.d. Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG). Das BUrlG enthält jedoch keine Regelungen zum Urlaubsanspruch und Kurzarbeit, auch einschlägige Urteile hierzu fehlen bislang. Somit ist umstritten, ob die Reduzierung der Arbeitszeit auf „Null“ in der Kurzarbeit zum Wegfall von Urlaubsansprüchen führt oder nicht.

Auf europäischer Ebene hat der EuGH die Situation der Kurzarbeit mit einer Teilzeitbeschäftigung verglichen. *Kurzarbeiter haben, formell betrachtet, zwar einen Vollzeitarbeitsvertrag. Während der Kurzarbeit sind jedoch die gegenseitigen Leistungspflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers nach Maßgabe der Arbeitszeitver-*

kürzung suspendiert, wenn nicht gar völlig aufgehoben. Daraus folgt, dass Kurzarbeiter, als "vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer" anzusehen sind, da ihre Situation faktisch der von Teilzeitbeschäftigten vergleichbar ist, ... (vgl. EuGH, Urteil vom 08.11.2012, Az.: C-229/11, Rn. 31ff.). So könne die Reduzierung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten anteilig zur Reduzierung des Urlaubsanspruchs führen. So könne ein Arbeitnehmender bei Kurzarbeit „Null“ frei über seine Arbeitszeit verfügen und sie für sich nutzen. Die Reduzierung des Urlaubs auf „Null“ sei europarechtskonform.

Im deutschen Recht ist die Rechtsprechung des BAG abzuwarten. Bis dahin können/sollten arbeitsvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

## 7. Erhöhungen: Ausgleichsabgabe und Behindertenpauschbeträge

### 7.1 Erhöhung der Ausgleichsabgabe zum 01. Januar 2021

Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind dazu verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX).

Wenn diese Vorgabe nicht erfüllt wird, wird die Ausgleichsabgabe gem. § 160 SGB IX fällig. Ab dem 01. Januar 2021 erhöhen sich die monatlichen Sätze wie folgt:

<b>Erfüllungsquote</b>	<b>Bis 31.12.2020 (monatlich)</b>	<b>Ab dem 01.01.2021</b>
3 bis unter 5 Prozent	125 €	140 €
2 bis unter 3 Prozent	220 €	245 €
0 bis unter 2 Prozent	320 €	360 €

Die neuen Sätze gelten für Arbeitsplätze, die ab dem 1. Januar 2021 unbesetzt sind. Sie sind erstmals zum 31. März 2021 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2021 fällig wird. Für die Ausgleichsabgabe, die im Jahr 2021 für das Jahr 2020 zu entrichten ist, gelten noch die alten Sätze.

## 7.2 Erhöhung der Behindertenpauschbeträge

Mit der Einführung des Behinderten-Pauschbetragsgesetzes werden die Behinderten-Pauschbeträge ab dem Steuerjahr 2021 verdoppelt. Zusätzlich sollen Nachweispflichten verschlankt und die Grade der Behinderung mit dem Sozialrecht harmonisiert werden. Ziel dieser Veränderungen ist die Entlastung von Steuerpflichtigen mit Behinderung. Folgende Maßnahmen wurden zur Vereinfachung beschlossen:

- Verdopplung der Behinderten-Pauschbeträge,
- Einführung eines behinderungsbedingten Fahrtkosten-Pauschbetrags von 900 Euro bei Geh- und Sehbehinderung und 4.500 Euro bei stärkeren Einschränkungen,
- Verzicht auf zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung eines Behinderten-Pauschbetrags bei einem Grad der Behinderung kleiner als 50 und
- Aktualisierung der Grade der Behinderung an das Sozialrecht, wodurch zukünftig ein Behinderten-Pauschbetrag bereits ab einem Grad der Behinderung von mindestens 20 berücksichtigt wird.

Weitergehende Informationen zu der Erhöhung der Behindertenpauschbeträge und den detaillierten Maßnahmen finden Sie [hier](#).

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern  
alles Gute und Gesundheit für das Jahr 2021!





---

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](mailto:handicap@sh.arbeitundleben.de)

