

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

März 2021

1. Beschluss: Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei Besuchskonzept während der Corona-Pandemie
2. Beschluss: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Verhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit
3. BIH-Jahresbericht 2019/2020
4. Europäische Online-Befragung: Leben und Arbeiten in der Corona-Pandemie
5. Urteil: Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen
6. Beschluss: Anspruch auf Kfz in der Corona-Krise
7. REHADAT-App: ein Baukasten für die Inklusionsvereinbarung

-
1. Beschluss: Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei Besuchskonzept während der Corona-Pandemie

Nach § 87 Abs. 1 Nr.7 Betriebsverfassungsgesetz besitzt der Betriebsrat bei arbeitgeberseitigen Regelungen u.a. über den Gesundheitsschutz ein Mitbestimmungsrecht.

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in 2. Instanz rechtskräftig entschieden, dass sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines Krankenhauses bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts im Sinne der Corona-Schutzverordnung des Landes aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergibt. Vorgehend hatte das Amtsgericht Siegburg die Beschwerde der Arbeitgeberin bereits zurückgewiesen.

Das LArbG Köln führt in seinem Beschluss aus, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats setze ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv bestehe und mangels einer zwingenden gesetzlichen Vorgabe betriebliche Regelungen verlange, um das vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen. Eine solche Handlungspflicht ergebe sich aus der Corona-Schutzverordnung des Landes, die bestimme, dass zum Schutz von Patienten, Besuchern und Personal ein einrichtungsbezogenes Besuchskonzept erforderlich sei. Dieses Konzept bedürfe der betrieblichen Ausgestaltung bei der Umsetzung der Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-

Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz. Hierbei bestehe ein Gestaltungsspielraum.

Hervorgehoben hat das Gericht, dass ein Besuchskonzept für betriebsfremde Personen eben auch erforderlich sei für den Gesundheitsschutz des Personals.

Die Pressemitteilung des LArbG Köln zu dem Beschluss vom 22.02.2021 zum Az.: 9 TaBV 58/20 finden Sie [hier](#).

2. Beschluss: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Verhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) beschäftigte sich im Zusammenhang eines Zustimmungsersetzungsverfahrens mit der Bedeutung einer Arbeitsunfähigkeit bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern. Ein nach § 38 BetrVG freigestellter Vorsitzender des BR war seit längerem arbeitsunfähig krankgeschrieben und nahm dennoch „als Gast“ an einer dringenden Betriebsratssitzung (Umsetzungen im Zusammenhang mit Umgruppierungen bei Teilbetriebsübergang) teil. Unabhängig davon, dass der in dieser Sitzung gefasste Beschluss des BR über die Ablehnung der Zustimmung aus anderen Gründen unwirksam war, sind die Ausführungen des BAG bezüglich der Verhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit bei vollständiger Freistellung zwecks Ehrenamtsausübung – auch in Hinblick auf die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen – bemerkenswert:

„Die Arbeitsunfähigkeit eines Betriebsratsmitglieds stellt danach nicht notwendigerweise eine Verhinderung dar. Es kann Fälle geben, in denen die Erkrankung den Arbeitnehmer zwar außerstande setzt, seine Arbeitspflichten zu erfüllen, nicht aber sein Betriebsratsamt wahrzunehmen (vgl. BAG 23. August 1984 – 2 AZR 391/83 – zu B II 1 a der Gründe, BAGE 46, 258). Anders ist dies jedoch bei einem nach § 38 Abs. 1 BetrVG freigestellten Betriebsratsmitglied. Eine in diesem Fall vom Arzt attestierte Arbeitsunfähigkeit hat zur Folge, dass das Betriebsratsmitglied stets verhindert ist, da es ihm krankheitsbedingt unmöglich ist, seine Amtspflichten auszuüben. Ob und in welchem Umfang er sich (subjektiv) zur Wahrnehmung derselben in der Lage sieht, ist unerheblich.“ Rn. 29

Und weiter wird ausgeführt: *„Nach § 38 Abs. 1 BetrVG vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder sind allerdings von ihrer Pflicht zur vertraglichen Arbeitsleistung befreit (BAG 10. Juli 2013 – 7 ABR 22/12 – Rn. 20 mwN). Bei ihnen tritt an die Stelle der Arbeitspflicht die Verpflichtung, sich während der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem sie*

angehören, anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten (vgl. BAG 25. Oktober 2017 – 7 AZR 731/15 – Rn. 22 mwN).“ Rn. 31 ... Infolgedessen beurteilt sich bei einem vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied die Arbeitsunfähigkeit nach der von ihm auszuübenden Betriebsratsstätigkeit. ... Attestiert ein Arzt einem vollständig freigestellten Betriebsratsmitglied arbeitsunfähig erkrankt zu sein, steht damit fest, dass diesem eine Erfüllung der ihm während seiner Freistellung nach § 38 Abs. 1 BetrVG obliegenden Pflichten krankheitsbedingt nicht möglich und es an der Wahrnehmung seiner Betriebsratsstätigkeit gehindert ist.“ Rn. 32 [BAG – 1 ABR 5/19 | bag-urteil.com \(bag-urteil.com\)](#)

Eine vollständige Freistellung der SBV erfolgt auf Wunsch der SBV bei mehr als 100 Menschen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung im Betrieb (§ 179 Abs. 4 S.2 SGB IX). Die Ausführungen des BAG können auch auf die Tätigkeit der SBV übertragen werden.

3. BIH-Jahresbericht 2019/2020

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) informiert jährlich in einem Jahresbericht über die Arbeit der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und über die geleisteten Hilfen an Betroffene und ihre Arbeitgeber. Darüber hinaus liefert der Jahresbericht Zahlen, Daten, Fakten mit ausführlichen Erläuterungen.

Den aktuellen Jahresbericht 2019/2020 können Sie [hier](#) kostenfrei downloaden.

4. Europäische Online-Befragung: Leben und Arbeiten in der Corona-Pandemie

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wirbt für die Teilnahme an einer europaweiten Befragung, die von Eurofound -Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen- durchgeführt wird. Diese Agentur der Europäischen Union hat den Auftrag, Fachwissen zur Unterstützung der Erarbeitung besserer sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitischer Strategien bereitzustellen. Die Bundesregierung wird im Verwaltungsrat von Eurofound durch das BMAS vertreten. Nähere Informationen finden sich unter www.eurofound.europa.eu/de.

Der Aufruf zielt darauf, dass Menschen in ganz Europa mit Angaben zu ihren Arbeits- und Lebensbedingungen während der Pandemie zur Bewältigung der

Krise beitragen. Erwartet wird hiermit der Gewinn an wertvollen Hinweisen für die Bewältigung der Pandemie und ihrer Folgen.

In den ersten beiden Befragungsrunden gingen im vergangenen Jahr insgesamt über 90.000 Antworten ein. Die nun gestartete dritte Runde läuft bis zum 29. März 2021. Der Fragebogen ist auch in deutscher Sprache zu erreichen unter eurofound.link/survey002. Das Ausfüllen bedarf ca. 20 Minuten.

5. Urteil: Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen

Im vorliegenden Fall streiten die Parteien über einen Anspruch des Klägers auf Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Der Kläger, der im öffentlichen Dienst tätig ist, war in den Jahren 2018 und 2019 mehrfach arbeitsunfähig erkrankt, aufgrund dessen er bei seinem Dienstherrn die Durchführung eines BEM beantragte. Da dieser Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, beabsichtigte der Mitarbeiter, seinen Anspruch auf Durchführung eines BEM einzuklagen.

In erster Instanz gab ihm das Arbeitsgericht Recht. Der Anspruch ergebe sich zwar nicht direkt aus § 167 Abs. 2 SGB IX, jedoch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB i.V.m. § 167 Abs. 2 SGB IX). Dagegen legte die Gemeinde Berufung ein.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen (LAG Nürnberg, Urteil vom 08.10.2020 - 5 Sa 117/20). Das Gericht stellt fest, dass in § 167 Abs. 2 SGB IX kein direkter Anspruch des Arbeitnehmers vorgesehen ist. Die Regelung richte sich vielmehr nur an den Arbeitgeber. Hätte der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen direkt einklagbaren Anspruch geben wollen, hätte er dies ausdrücklich geregelt. Allerdings wird in dem Urteil das Initiativrecht der in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen, insbesondere des Betriebs- und Personalrats, hervorgehoben. Im vorliegenden Fall kann der Kläger hiervon jedoch keinen Gebrauch machen, da in der Gemeinde kein Personalrat vorhanden ist.

Das Urteil zeigt zum einen die wichtige Bedeutung der Interessenvertretungen auf, um bestimmte Rechte der Arbeitnehmer*innen durchzusetzen. Möchte ein*e Arbeitnehmer*in somit ein BEM durchführen lassen und der Arbeitgeber weigert sich, muss er bzw. sie sich an seinen zuständigen Betriebs- bzw. Personalrat wenden.

Zum anderen verdeutlicht dieses Urteil jedoch das erhebliche Ungleichgewicht zwischen der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung des BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX einerseits und der fehlenden Konsequenz

für einen Arbeitgeber andererseits, wenn er trotz Vorhandensein der Voraussetzungen kein BEM anbietet.

An weiterer Brisanz gewinnt dieses Urteil bei der Betrachtung des gegenläufigen Urteils des LAG Hamm aus dem Jahr 2014 (Urteil vom 13.11.2014 - 15 Sa 979/14), das mit der gleichen Argumentationsweise wie im obigen Fall in erster Instanz das ArbG Würzburg zu dem Schluss gekommen war, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein BEM insbesondere aus der allgemeinen Fürsorgepflicht (s.o.) ableite. Da zu diesem Thema somit uneinheitliche Rechtsprechungen auf Landesarbeitsgerichtsebene vorliegen, wird die ausstehende Entscheidung des BAG, ob Beschäftigte einen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM haben, von großer Bedeutung sein.

Das Urteil des LAG Nürnberg ist daher noch nicht rechtskräftig – die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht (BAG) unter 9 AZR 572/20 anhängig. Sie können das Urteil in Volltext auf der Seite des LAG Nürnberg [hier](#) einsehen.

6. Beschluss: Anspruch auf Kfz in Corona-Krise

Das SG Speyer hat sich in einem aktuellen Fall im Rahmen der Corona-Pandemie mit der Frage beschäftigt, ob schwerbehinderte Menschen, die als Risikopatienten anzusehen seien, Anspruch auf einen eigenen PKW anstelle der Beförderung durch einen Beförderungsdienst haben.

Antragstellerin ist eine auf den Rollstuhl angewiesene Frau, die u.a. unter Luftnot beim Atmen und Sprechen leidet. Ihr wurde zunächst von der Rentenversicherung im Rahmen der Kfz-Hilfe ein behinderungsgerechtes Fahrzeug bewilligt. Nachdem sie ihren Job verloren hatte, zog der Träger seine Bewilligung zurück, da diese Leistung nur zur Ausübung und Aufrechterhaltung einer bestehenden Beschäftigung zu gewähren sei. Im Eilverfahren bot die Rentenversicherung die Übernahme der Kosten für einen Beförderungsdienst an, die im Rahmen der Anbahnung eines neuen Beschäftigungsverhältnisses entstehen.

Das sei hier nach Auffassung des SG unter den herrschenden Pandemiebedingungen nicht ausreichend. Der Antragstellerin sei eine laufende Kontaktaufnahme zu ständig wechselndem Beförderungspersonal nicht zumutbar. Das Gericht erklärte die Rücknahme der Zusage für rechtswidrig.

Der Beschluss war zum Zeitpunkt der entsprechenden [Pressemitteilung](#) noch nicht rechtskräftig.

7. REHADAT-App: ein Baukasten für die Inklusionsvereinbarung

REHADAT ist ein Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung und wird aus Mitteln des Ausgleichsfonds des BMAS gefördert. Träger ist das Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

REHADAT bietet seit kurzem eine App zum Thema Inklusionsvereinbarungen an. Die App ist eine gute Hilfe bei der Erarbeitung von Inklusionsvereinbarungen. Sie funktioniert nach dem Baukasten-Prinzip: Textbausteine können je nach Bedarf so kombiniert werden, dass sie ein passgenaues Gerüst für die weitere Ausarbeitung bilden. Ergänzt werden die Bausteine durch Beispiele, Hintergrundinfos, wichtige Fragen und Links.

Weitere Informationen gibt es unter <https://www.rehadat-iv.app/>

Wir wünschen allen Leser*innen weiterhin gute Gesundheit
und sonnige Stunden!



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

