

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

April 2021

1. TIPP: Online-Veranstaltungsreihe von Arbeit und Leben Schleswig-Holstein
 2. Entwurf eines Teilhabestärkungsgesetzes des BMAS
 3. Neue Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein
 4. Beschluss: Kein Erlöschen des BR-Amtes in der Freistellungsphase
 5. Beschluss: Einführung von mobiler Arbeit ohne BR?
 6. TIPP: Interdisziplinäre Online-Fachtagung: Zurück in den Job, aber nachhaltig!
-

1. TIPP: Online-Veranstaltungsreihe von Arbeit und Leben Schleswig-Holstein

Wir möchten Sie auf eine Veranstaltungsreihe von Arbeit und Leben mit dem Titel „Mehr miteinander im Betrieb“ aufmerksam machen, bei der auch die Beratungsstelle handicap einen digitalen Workshop zum Thema Inklusion anbietet. Unter dem Titel „Was heißt hier behindert?“ möchten wir für das Thema sensibilisieren und darüber informieren. Dabei erläutern wir beispielsweise Begrifflichkeiten wie Schwerbehinderung und Gleichstellung, stellen die Nachteilsausgleiche schwerbehinderter Menschen vor und gehen auf die Arbeitgeberpflichten im Rahmen des SGB IX ein.

Wir freuen uns, wenn Sie als erfahrene SBV, Betriebsrats-, Personalrats-, oder MAV-Mitglieder in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle andere Kolleg*innen, auch Personalverantwortliche, auf diesen Termin hinweisen und das Interesse wecken können, ein wenig Basiswissen zum Schwerbehindertenrecht zu erlangen.

Die kostenlose Veranstaltung findet am 5. Mai von 16:00 – 17:30 Uhr online über die Plattform BigBlueButton statt. Eine Anmeldung auf [unserer Homepage](#) ist erforderlich.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe werden weitere Workshops angeboten, auf die wir Sie gerne hinweisen:

- **Verschwörungsideologien am Arbeitsplatz entgegentreten** am 14. April von 16:00 – 18:00 Uhr
- **Fachkräfte finden und langfristig binden** am 28. April von 16:00 – 17:30 Uhr
- **Brücken bauen: Lernangebote für Grundbildung** am 19. Mai von 16:00 – 18:00 Uhr
- **Betriebskulturen erfolgreich managen** am 2. Juni von 16:00 – 18:00 Uhr
- **Deutsch lernen im Betrieb – digitale Häppchen** am 16. Juni von 16:00 – 18:00 Uhr

Nähere Informationen zu allen Workshops finden Sie [in diesem Flyer](#). Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

2. Entwurf eines Teilhabestärkungsgesetzes des BMAS

Die Bundesregierung hat am 03.02.2021 einen Gesetzesentwurf für ein Teilhabestärkungsgesetz beschlossen. Mit dem Gesetz soll die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft mit weiteren Maßnahmen gestärkt werden. Die Regelungen reichen von der Ermöglichung des grundsätzlichen Zutritts von Assistenzhunden zu allgemein zugänglichen Einrichtungen über die Ergänzung des SGB IX um eine Gewaltschutzregelung.

Das Teilhabestärkungsgesetz befindet sich noch im parlamentarischen Verfahren.

Den Regierungsentwurf und die wichtigsten Maßnahmen des Teilhabestärkungsgesetzes können Sie auf der Seite des BMAS [hier](#) nachlesen.

Im Rahmen der mündlichen Verbändeanhörung durch das BMAS hat der Sozialverband VdK Kritik an den geplanten Regelungen geäußert. Die Stellungnahme des VdK zum Teilhabestärkungsgesetz finden Sie [hier](#).

3. Neue Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein

Der langjährige Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein Prof. Dr. Ulrich Hase wird zum 22. April 2021 abgelöst von Michaela Pries. Da sich Ulrich Hase nicht mehr zur Wahl für die nächste Amtszeit stellte, wählte der Landtag Michaela Pries bereits am 27. Januar 2021 einstimmig für eine Amtszeit von sechs Jahren.

Die neue Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein wird sich wie ihr Vorgänger für die umfassende Teilhabe und gleichwertige Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben einsetzen. Die Landesbeauftragte berät auch den Landtag sowie die Landesregierung und arbeitet mit vielen gesellschaftlichen Gremien zusammen.

Zum Internetauftritt des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein gelangen Sie [hier](#).

4. Beschluss: Kein Erlöschen des BR-Amtes in der Freistellungsphase

In diesem einstweiligen Verfügungsverfahren in zweiter Instanz vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht geht es um ein Betriebsratsmitglied, welches mit seiner Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag geschlossen hat. Hiernach erfolgte die Freistellung des Arbeitnehmers unwiderruflich und unter Fortzahlung der Bezüge zum 01.04.2020. Die Freistellungsphase und damit das Arbeitsverhältnis sollen zum 31.12.2021 enden. Der Arbeitnehmer nahm über den 01.04.2020 hinaus an den Betriebsratssitzungen teil, benutzte entgegen der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag weiter seinen Firmen-Laptop und seine Zugangskarte. Daraufhin sperrte die Arbeitgeberin den Zugang zum IT-System und die Zugangskarte, weil sie die Auffassung vertritt, dass der Arbeitnehmer sein BR-Amt durch den Aufhebungsvertrag und die vereinbarte Freistellung verloren hat. Der Arbeitnehmer beantragte einstweiligen

Rechtsschutz, um die Ausübung seines Betriebsratsamtes durchzusetzen. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main lehnte seinen Antrag ab.

Das Hessische LAG gab den Anträgen des Arbeitnehmers statt, indem es feststellte, dass die Mitgliedschaft im Betriebsrat nicht vorzeitig durch den Aufhebungsvertrag und die vereinbarte Freistellung erloschen ist.

In seinen Entscheidungsgründen geht das LAG auf die Erlöschenstatbestände des § 24 Nr. 3 und 4 BetrVG ein:

„Für das Erlöschen der Mitgliedschaft nach § 24 Nr. 3 BetrVG wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auf den Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung abzustellen (Fitting, BetrVG, 30. Aufl., § 24 Rn. 13, ErfK-Koch, 21. Aufl., § 24 BetrVG Rn. 4). Dies ist hier der 31. Dezember 2021.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat endet nach § 24 Nr. 4 BetrVG, wenn das Betriebsratsmitglied nachträglich seine Wählbarkeit verliert. Da auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Verlust der Wählbarkeit führt, ergibt eine systematische Auslegung von § 24 Nr. 4 BetrVG, dass hierunter nur die Fälle fallen, die nicht bereits unter die Nr. 3 fallen (Richardi-Thüsing, BetrVG, 16. Aufl., § 24 Rn. 21; GK-Oetker, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl., § 24 Rn. 56). § 24 Nr. 4 BetrVG betrifft daher sonstige Fälle des Ausscheidens aus der Belegschaft, vor allem die rechtswirksame Versetzung des Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb desselben Arbeitgebers, die Zusammenlegung von Betrieben zu einem einheitlichen neuen Betrieb, die Ausgliederung eines Betriebsteils, sei es, dass er selbstständiger Betrieb oder in einen anderen Betrieb eingegliedert wird. Derartige Fallgruppen sind hier nicht gegeben.

Etwas Anderes ergibt sich nicht daraus, dass der Antragsteller nach § 4 des Aufhebungsvertrages unwiderruflich bis zum Zeitpunkt der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt ist.“

Weiterhin führt das LAG aus, in dem Aufhebungsvertrag haben der Arbeitgeber und das Betriebsratsmitglied nur ihre individualvertraglichen Rechtsbeziehungen geregelt (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Freistellung, Rückgabe von Firmeneigentum), nicht jedoch ihre kollektivrechtliche Beziehung. Es sei ohne weiteres möglich gewesen zu vereinbaren, dass das Betriebsratsmitglied vor dem 31. Dezember 2021 (dem

rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses) zu einem vereinbarten Zeitpunkt von seinem Betriebsratsamt zurücktritt.

Das LAG geht auch noch auf den Unterschied zur Rechtslage bei Freistellung und beim Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit ein. Zwar habe das BAG entschieden, dass ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat seine Betriebszugehörigkeit verliert, wenn er in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eintritt (BAG 25.10.2000 - 7 ABR 18/00). Dies sei allerdings eine deutlich andere Situation als eine vertraglich vereinbarte unwiderrufliche Freistellung. Denn hier sei nur der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung befreit, während die dem Arbeitgeber obliegende Hauptleistungspflicht (Zahlung der vereinbarten Vergütung) aufrechterhalten bliebe.

Übertragbar ist die Entscheidung auch auf eine*n Arbeitnehmer*in im Amt als Vertrauensperson (siehe § 179 SGB IX). Erfolgt eine Freistellung (von der Arbeitsleistung) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bleibt das Amt der SBV bestehen, falls kein Rücktritt vom Ehrenamt erfolgt.

Den Beschluss des Hessischen LAG vom 21.12.2020 zum Az. 16 TaBVGa 189/20 können Sie [hier](#) nachlesen.

5. Beschluss: Einführung von mobiler Arbeit ohne BR?

Insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie stellt sich die Frage nach Arbeiten im Home-Office bzw. dem mobilen Arbeiten. Was aus infektionsschutzrechtlicher Sicht unstrittig sein dürfte, ist aus arbeitsrechtlicher Sicht in Hinblick auf die Mitbestimmung des Betriebsrats durchaus unklar.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat sich mit der Mitbestimmung im folgenden Fall beschäftigt: Die Arbeitgeberinnen haben ohne Beteiligung des Betriebsrats den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, wahlweise von zu Hause im Rahmen des mobilen Arbeitens oder weiterhin im Betrieb zu arbeiten, das hier sogenannte „mobile working“. Mobiles Arbeiten wurde zunächst für den Zeitraum von einer Woche vereinbart, konnte aber bei Bedarf auch verlängert werden. Der Betriebsrat sah seine

Mitbestimmungsrechte verletzt und wollte im Rahmen einer einstweiligen Verfügung eine Unterlassung der Durchführung dieses Arbeitsmodells erwirken.

Das Hessische LAG hat die begehrte Verfügung nicht erlassen, da der notwendige Verfügungsgrund, der zur Abwendung wesentlicher Nachteile oder aus anderen Gründen nötig sei, nicht vorgelegen habe. Die Interessen des Betriebsrats bzw. die der Belegschaft würden die Interessen der Arbeitgeberinnen nicht überwiegen.

Nach Meinung des LAG dürfte bei der Entscheidung, mobiles Arbeiten einzuführen, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats u.a. gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht berührt sein. Dies sei untrennbar mit der Erbringung der Arbeitsleistung verknüpft und gehöre damit zum mitbestimmungsfreien Arbeitsverhalten. Zudem sei es zweifelhaft, ob das „mobile working“ in diesem Fall mit Blick auf die Wahlmöglichkeit als mitbestimmungspflichtige personelle Umsetzung zu bewerten sei. Ein Unterlassungsanspruch ergebe sich auch nicht aus einer bestehenden Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit, bei der der Betriebsrat grundsätzlich hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit mitbestimmen darf. Die Arbeitszeiten hätten sich hier nämlich durch die Arbeit von zuhause nicht geändert. Da ein mitbestimmungswidriges Verhalten der Arbeitgeberinnen nicht zweifelsfrei feststellbar sei, sei ihnen angesichts der gegenwärtigen pandemiebedingten Gefahren für die Gesundheit von Mitarbeiter*innen sowie die Gefahr großer wirtschaftlicher Auswirkungen ein Abwarten bis zur Entscheidung einer Einigungsstelle nicht zuzumuten.

Die Entscheidung des Hessischen LAG vom 18.06.2020 zum Az. 5 TaBVGa 74/20 kann [hier](#) abgerufen werden.

6. TIPP: Interdisziplinäre Online-Fachtagung: Zurück in den Job, aber nachhaltig!

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) organisiert am 26. und 27. April 2021 von jeweils 10.00 Uhr bis 13.00 Uhr eine zweitägige digitale Fachtagung zum Thema „Zurück in den Job, aber nachhaltig! – Teilhabekonzepte nach schweren Erkrankungen“. Die Fachtagung richtet sich an Aktive in Wissenschaft und Praxis, die an Wiedereingliederungsprozessen von schwer erkrankten Menschen beteiligt sind

und bietet ein vielfältiges Programm mit einer interessanten Mischung aus Vorträgen und Workshops.

Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. Weitere Informationen zu dem Programm der Veranstaltung sowie die Möglichkeit der Online-Anmeldung erhalten Sie [hier](#).

Wir wünschen allen Leser*innen weiterhin viel Kraft und gute Gesundheit!



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

