

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

Juli 2021

1. Teilhabestärkungsgesetz – Was muss die SBV wissen?	1
2. Urteil: BEM hat kein „Mindeshaltbarkeitsdatum“	3
3. Gleichstellung: neue Fachliche Weisungen der Agentur für Arbeit	4
4. Lesetipp: DVfR- Bericht zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie	6
5. Veranstaltungstipp: Online-Seminar: BV-BEM.....	7

1. Teilhabestärkungsgesetz – Was muss die SBV wissen?

Am 09. Juni 2021 wurde das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sowie zur landesrechtlichen Bestimmung der Träger der Sozialhilfe (Teilhabestärkungsgesetz) im Bundesgesetzblatt verkündet. Das Teilhabestärkungsgesetz besteht aus 14 Artikeln und ist ein sog. Omnibusgesetz. Dies bedeutet, dass das Gesetz gleichzeitig mehrere Gesetze ändert und damit unterschiedliche Inhalte in sich vereint. Wir haben die für die Tätigkeit der SBV wichtigsten Änderungen zusammengestellt. Soweit nicht erwähnt, sind die Änderungen bereits am Tag nach der Verkündung in Kraft getreten.

- Art. 7 Nr. 21a THSG – Änderung des SGB IX

Diese Änderung betrifft das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Folgender Satz wird nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX eingefügt: „Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.“ (Bis-

*lang hat die Rechtsprechung die Hinzuziehung von Externen wie Rechtsanwält*innen im BEM-Verfahren abgelehnt!)*

- Art. 7 Nr. 21b THSG – Änderung des SGB IX

Mit Einfügen des neuen § 185a SGB IX sollen die Integrationsämter einheitliche Anlaufstellen für Arbeitgeber errichten. Diese Stellen werden Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung informieren, beraten und unterstützen. Die Integrationsämter sollen hiermit die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger beauftragen. Die Regelung tritt am 01.01.2022 in Kraft.

- Art. 9 Abschnitt 2b § 12e-§ 12 I - Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes

Die eingefügten §§ 12 e bis I enthalten umfangreiche Regelungen bezüglich der Begleitung (Zutritt), Ausbildung, Haltung, Prüfung und Zulassung von Assistenzhunden. Die Bestimmungen sind zum 01.07.2021 in Kraft getreten.

- Art. 13b - Änderung der SchwbVWO

In die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung ist § 28 eingefügt worden. Der Paragraph enthält Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie. Im vereinfachten Wahlverfahren kann die Wahlversammlung auch per Video- und Telefonkonferenz durchgeführt werden und es ist die schriftliche Stimmabgabe nach § 11 (Briefwahl im förmlichen Wahlverfahren) möglich. Dies gilt für die Dauer der pandemischen Lage nationaler Tragweite bzw. bis zum 10. September 2021.

- Art. 13d - Änderung der KfzHV

Die Änderung betrifft § 5 Absatz 1 der Kfz-Hilfverordnung. Der Bemessungsbetrag wurde von 9.500 auf (bis zu)22.000 Euro erhöht.

Die Erhöhung ist zum 01.07.2021 in Kraft getreten.

Das Teilhabestärkungsgesetz finden Sie [hier](#).

2. Urteil: BEM hat kein „Mindeshaltbarkeitsdatum“

Nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Das LAG Düsseldorf hat sich in dem Urteil vom 09.12.2019 zum Az.: 12 Sa 554/20 mit der Frage befasst, ob bei einer erneuten Arbeitsunfähigkeit über sechs Wochen wieder ein BEM vom Arbeitgeber anzubieten ist, wenn das vorangegangene BEM-Verfahren noch nicht ein Jahr zurückliegt. Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger wurde im Februar 2019 vom beklagten Arbeitgeber zu einem BEM-Verfahren eingeladen. Anfang März 2019 fand das BEM- Gespräch statt, das Verfahren abgeschlossen. In der Folgezeit wurde der Kläger wiederum für einen längeren Zeitraum als sechs Wochen arbeitsunfähig. Der beklagte Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt ordentlich im Februar 2020. Mit seiner Klage wendete sich der Kläger gegen diese Kündigung. Das Arbeitsgericht Düsseldorf gab der Klage statt. Der Arbeitgeber legte Berufung beim LAG Düsseldorf ein, die zurückgewiesen wurde. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig; die Revision ist beim BAG anhängig zum Az.: 2 AZR 138/21.

Die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung wird in drei Stufen geprüft. Auf der ersten Stufe steht die negative Gesundheitsprognose. Auf der zweiten Stufe müssen die prognostizierten Fehlzeiten zu erheblichen Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen führen und auf der dritten Stufe ist zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen nicht mehr vom Arbeitgeber hingenommen werden müssen (Interessenabwägung). Das LAG stellte fest, dass die Wirksamkeit der Kündigung jedenfalls auf der dritten Stufe scheiterte, weil die Kündigung unverhältnismäßig ist. Vor Ausspruch einer Kündigung habe der Arbeitgeber angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten zu ergreifen. Ein milderer Mittel sei es, zunächst im Rahmen des BEM nach geeigneten Maßnahmen wie beispielsweise die Umgestaltung des Arbeitsplatzes zu suchen. Die Auslegung des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ergebe, dass der Arbeitgeber nach einem durchgeführten BEM nicht erst nach Ablauf eines Jahres zu einem weiteren BEM verpflichtet sei. Der Abschluss eines vorangegangenen BEM sei dabei der Tag „Null“ für einen neuen Referenzzeit-

raum von einem Jahr (*hier zitiert das Gericht Prof. Düwell*). Eine Begrenzung der rechtlichen Verpflichtung auf eine nur einmalige Durchführung des BEM im Jahreszeitraum des § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ließe sich dem Gesetz nicht entnehmen; ein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ habe ein BEM nicht. Nur innerhalb eines erneuten Verfahrens könne abgeklärt werden, ob es sich weiterhin um die gleiche Erkrankung handele oder nicht oder andere betriebliche oder sonstige Aspekte zu beachten seien. Innerhalb eines laufenden BEM seien jedoch sämtliche neu auftretende Zeiten von Arbeitsunfähigkeit mit einzubeziehen.

Das vollständige Urteil des LAG Düsseldorf vom 09.12.2020 zum Az.: 12 Sa 554/20 finden Sie [hier](#).

3. Gleichstellung: neue Fachliche Weisungen der Agentur für Arbeit

Die Bearbeitung und Entscheidung von Anträgen auf Gleichstellung obliegt dem Operativen Service Team SB-AV der Agentur für Arbeit. Als Richtlinien für die Entscheidung über einen Antrag sind zwei Dokumente maßgeblich:

- Fachliche Weisungen SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen
- Fachliche Weisungen Reha/SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX §151 SGB IX Geltungsbereich.

Beide Dokumente hat die Agentur für Arbeit zum 1. Juni 2021 überarbeitet, was kleinere Änderungen in den Antragsformularen und der Antragsbearbeitung zur Folge hat.

Die Fachlichen Weisungen zu § 2 SGB IX definieren Voraussetzungen für eine Gleichstellung, konkretisieren Zuständigkeiten und beschreiben das Verfahren.

Verändert wurde das Verfahren zur Überprüfung von behinderungsbedingten Fehlzeiten. Es wird datenschutzkonform umgestaltet: Wird ein Antrag mit wiederholten/häufigen Fehlzeiten begründet, ist nicht mehr wie bisher unaufgefordert eine Aufstellung der Krankenkasse von AU-Zeiten inklusive ICD-10 Diagnosen mitzuschicken. Die Fehlzeiten sind lediglich im Antragsformular aufzulisten. Es wird zunächst über-

prüft, ob die Zeiträume der Fehlzeiten allein bereits für die Entscheidung ausreichend sind. Sollten die entsprechenden Diagnosen benötigt werden, fordern die Antragstellenden eine Übersicht gesondert bei der Krankenkasse an und senden sie in einem verschlossenen Innumschlag an die Arbeitsagentur. Der verschlossene Umschlag wird an den Ärztlichen Dienst weitergeleitet. Allein dieser bewertet, ob die Fehlzeiten in einem Ursachenzusammenhang mit der festgestellten Behinderung stehen (siehe Nr. 4.1.1).

Eine weitere Änderung betrifft die Befragung von Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung und SBV zum Gleichstellungsantrag. Diese Befragung darf nur mit der Einwilligung der antragstellenden Person erfolgen. Bisher wurde diese für alle drei Stellen mit einem einzigen Kreuz auf dem Antragsformular erteilt. Künftig wird differenziert. Antragstellende erteilen die Einwilligung zur Befragung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmervertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung jeweils getrennt (siehe Nr. 4.1.3, Abs. 1). Damit ist es nun in übersichtlicher Form möglich, die Einwilligung zur Befragung jeder einzelnen Stelle zu erteilen oder zurückzuhalten. Das ändert allerdings nichts daran, dass die Einwilligung nach Möglichkeit für alle drei Stellen erteilt werden sollte. Denn wenn wegen fehlender Einwilligung eine Sachverhaltsklärung nicht im erforderlichen Maße möglich ist, kann der Antrag abgelehnt werden.

Die Fachlichen Weisungen zu § 151 SGB IX liefern Anmerkungen zum Verfahren der Gleichstellung. Sie wurden in zwei Punkten ergänzt bzw. konkretisiert:

Wenn Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung stellen, werden ihre Daten künftig besser geschützt, indem die Zugriffsrechte für diese Datensätze eingeschränkt werden. Das entsprechende Vorgehen wird unter Nr. 2 Absatz 2 beschrieben.

In Nr. 4 Absatz 2 wird der Personenkreis, der von der Sonderform der Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 SGB IX betroffen ist, konkretisiert. Bisher hieß es dort, die Sonderform der Gleichstellung „... kommt für Personen in Betracht, deren GdB weniger als 30 beträgt oder bei denen ein GdB nicht festgestellt ist.“ Diese Formulierung wurde nun präzisiert und an den Gesetztestext angepasst, so dass es jetzt heißt: „Die gesetzliche Gleichstellung erstreckt sich auf behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Abs. 1 SGB IX) während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und

Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung. Dies gilt unabhängig davon, ob ein GdB von 40, 30 oder 20 vorliegt oder ein GdB (noch) nicht festgestellt ist.“

Die vollständigen Texte der beiden Fachlichen Weisungen als PDF zum Download finden Sie unter folgenden Links:

[Fachliche Weisungen § 2 SGB IX](#)

[Fachliche Weisungen § 151 SGB IX](#)

4. Lesetipp: DVfR- Bericht zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation e. V. (DVfR) hat mit Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) untersucht, wie sich die Corona-Pandemie auf Teilhabe und Rehabilitation auswirkt und hierzu nun ihren Abschlussbericht vorgelegt.

Im November und Dezember 2020 fand eine breit angelegte Online-Befragung statt. Zusätzlich flossen rund 200 Stellungnahmen von Expert*innen ein. Zentrale Fragen waren: Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen? Wie müssen Gesundheitsversorgung und Teilhabeförderung, Arbeitswelt und Bildungswesen, aber auch gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen angepasst und verändert werden, um Teilhabe und Inklusion sicherzustellen?

Es beteiligten sich an der Befragung Menschen mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen oder Pflegebedürftigkeit, Angehörige, Vertreter*innen von Reha-Diensten und -Einrichtungen, Kostenträger der Reha-Leistungen sowie Betroffenen- und Sozialverbände.

Aus der Pressemitteilung der DVfR vom 02.07.2021: *Die Untersuchung zeigt, dass vor allem zu Beginn der Pandemie, Menschen mit Behinderungen und ihre Familien sich mit ihren speziellen Problemen von der Politik vergessen und allein gelassen fühlten. Häufig entfielen notwendige Therapien und Förderungen, Assistenz in Alltag, Schule oder Beruf sowie Beförderungsdienste. Medizinische und berufliche Rehabilitation fanden nur sehr eingeschränkt statt, wichtige Dienste und Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen mussten zeitweise schließen. Ersatzangebote wie digi-*

taler Unterricht oder individuelle Beratung waren häufig für Menschen mit Behinderungen nicht verfügbar oder konnten nicht hinreichend genutzt werden. Die psychosozialen Belastungen waren für die Betroffenen und ihre Familien oft kaum zu bewältigen.

Die vollständige Pressemitteilung als barrierefreie PDF-Datei finden Sie [hier](#). Zu den Projektberichten gelangen Sie [hier](#).

5. Veranstaltungstipp: Online-Seminar: BV-BEM

Das Seminarangebot des Integrationsamtes ist wieder angelaufen. Unser Seminar „Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ bieten wir diesmal online an.

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind:

- die Prävention von Arbeitsunfähigkeit,
- die Rehabilitation bei Arbeitsunfähigkeit und
- die Integration nach der Arbeitsunfähigkeit.

Das BEM soll in Betrieben und Dienststellen durch Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder Inklusionsvereinbarungen festgeschrieben werden.

Inhalte des Seminars:

- Erarbeiten der konkreten Gegebenheiten für eine individuelle Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- Kennenlernen der verschiedenen Akteure des BEM
- Aufgaben und Funktionen der einzelnen Beteiligten am BEM
- Darstellung der Grundsätze des BEM
- Aufzeigen der Konsequenzen eines nicht vorhandenen BEM
- Sinnvolle Inhalte einer Vereinbarung

Dieses Seminar ist ein Muss für alle, die im Betrieb an der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung des BEM-Verfahrens beteiligt sind: Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte, Personalräte, MAV, Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX, Inklusionsteams.

Die Anmeldung ist noch bis 21.07.2021 über die Seminarorganisation der FAW möglich: [Anmeldung BEM-BV](#).

Wir wünschen allen Leser*innen sonnige Stunden 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

