



Newsletter

Handicap Schleswig-Holstein

September 2021

Inhalt

1. Veranstaltungstipp: SBV-Zirkel mit handicap am 20.10.2021 1
2. Neun Forderungen zum SGB IX..... 2
3. Urteil: Parallele Verfahren bei Kündigungsschutzklage und Widerspruch gegen Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt 3
4. www.sag-ichs.de 4
5. Neues Projekt bei Arbeit und Leben SH: Das Regionale Zukunftszentrum Nord... 5
6. Weiterführung der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)..... 6

1. Veranstaltungstipp: SBV-Zirkel mit handicap am 20.10.2021

Der Wunsch nach einem intensiveren Austausch der Schwerbehindertenvertretungen in Schleswig-Holstein wird immer wieder an uns herangetragen. Deshalb rufen wir eine regelmäßige digitale Gesprächsrunde ins Leben: den SBV-Zirkel!

Alle aktiven SBVen in SH sind herzlich eingeladen, mit uns und untereinander Fragen, Probleme und Erfolge ihrer Amtstätigkeit zu teilen.

Wir starten am Mittwoch, 20. Oktober 2021 in der Zeit von 14:00 bis 15:30 Uhr auf der Plattform Zoom mit einem kurzen Input zum neuen Teilhabestärkungsgesetz (Auswirkungen für die SBV-Tätigkeit) und anschließendem Austausch mit Ihnen.

Anmeldeschluss ist der 14.10.2021. Im Anschluss versenden wir den Einladungslink und ... freuen uns auf Sie!

2. Neun Forderungen zum SGB IX

Der Sozialverband VdK und das Bundesnetzwerk SBV haben ein Forderungspapier mit neun zentralen behindertenpolitischen Forderungen an die nächste Bundesregierung und den nächsten Deutschen Bundestag veröffentlicht. Aus Sicht der unterzeichnenden Vereine und Verbände müssen diese Forderungen in den nächsten Koalitionsvertrag aufgenommen und von der kommenden Bundesregierung umgesetzt werden.

Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben ist ein wichtiger Schwerpunkt. So soll die SBV grundsätzlich in alle BEM-Verfahren und Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung unabhängig von einer bereits festgestellten Schwerbehinderung einbezogen werden. Sie soll außerdem nicht nur bei Kündigungen, sondern bei allen personellen Maßnahmen informiert und angehört werden müssen – und zwar bereits im Vorfeld. Ohne rechtzeitige Beteiligung sollen diese Maßnahmen ungültig sein. Außerdem sollen Freistellungsmöglichkeiten für die SBV bei unter 100 Wahlberechtigten im Betrieb verbessert werden.

Die neun Forderungen in Kurzfassung:

1. Überarbeitung und Weiterentwicklung der Feststellung einer Behinderung durch ein interdisziplinär besetztes und partizipativ ausgerichtetes Gremium
2. Erhöhung der Ausgleichabgabe für Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder unzureichend nachkommen
3. Stärkung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
4. Unwirksamkeit personeller Maßnahmen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
5. Stärkung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen auch in kleinen und mittleren Unternehmen
6. Stärkung des besonderen Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung
7. Verpflichtende Barrierefreiheit
8. Verbesserung der Partizipation behinderter Menschen und ihrer Verbände bei den Sozialleistungsträgern
9. Gemeinde- und betriebsnahe Versorgungsstruktur

Das vollständige Positionspapier finden Sie unter dem folgenden Link:

www.vdk.de/deutschland/pages/themen/behinderung/83027/reha_und_teilhabe_verbessern_-_schwerbehindertenvertretungen_staerken

3. Urteil: Parallele Verfahren bei Kündigungsschutzklage und Widerspruch gegen Zustimmung zur Kündigung durch das Integrationsamt

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§168 SGB IX). Sowohl hinsichtlich der Kündigung als auch hinsichtlich der Zustimmung zu dieser unterscheidet der Gesetzgeber zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung. Es sind jeweils unterschiedliche Fristen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu beachten. Will sich ein/e Arbeitnehmer*in gegen eine Kündigung wenden, so ist eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen. Will sich ein/e Arbeitnehmer*in gegen eine vom Integrationsamt erteilte Zustimmung zu dieser Kündigung wenden, so ist hiergegen Widerspruch und ggf. Klage vor dem Verwaltungsgericht einzureichen. Diese Verfahren können parallel laufen.

In dem Urteil des BAG vom 22.07.2021 zum Az.: 2 AZR 193/21 ging es um folgenden Fall, den wir aufgrund seiner Komplexität etwas vereinfacht darstellen möchten:

Eine Arbeitgeberin beantragte beim Integrationsamt die Zustimmung zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung wegen verhaltensbedingten Gründen. Da das Integrationsamt nicht innerhalb von zwei Wochen entschieden hat, galt die Zustimmung als erteilt (siehe § 174 Absatz 3 SGB IX). Die Arbeitgeberin sprach die Kündigung aus. Die gleichgestellte Arbeitnehmerin erhob zunächst Widerspruch gegen die Zustimmung zur Kündigung. Seitens des Integrationsamtes erging nun ein Abhilfebescheid und damit die Versagung der Zustimmung. Hiergegen reichte die Arbeitgeberin Klage vor dem Verwaltungsgericht ein. Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage der Arbeitnehmerin stattgegeben. Zuletzt, weil der Kündigung die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes entgegenstehe. Die Arbeitgeberin hatte schließlich mit ihrer Revision vor dem BAG Erfolg.

Das BAG führt aus, dass es keine Rolle spiele, dass die Zustimmung zur Kündigung durch Abhilfebescheid versagt wurde, da der Abhilfebescheid noch nicht rechtskräftig war. (*Anm.: die Klage vor dem Verwaltungsgericht war zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem LAG noch anhängig.*) Nach § 171 Absatz 4 SGB IX haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Zustimmung des Integrationsamtes keine aufschiebende Wirkung. Das bedeute, dass die durch das Integrationsamt einmal erteilte Zustimmung so lange Wirksamkeit und Bindungswirkung für die

Arbeitsgerichte entfalte, wie sie nicht rechtskräftig aufgehoben werde. Dies greife selbst dann, wenn die Zustimmung rechtswidrig ist. Wird die Zustimmungserklärung erst nach rechtskräftiger Abweisung der Kündigungsschutzklage bestands- oder rechtskräftig aufgehoben, stehe der Arbeitnehmerin ggf. die Restitutionsklage nach § 580 ZPO offen. (Anm.: Das Arbeitsgericht könnte den Rechtsstreit auch nach pflichtgemäßem Ermessen zunächst aussetzen, bis der Rechtsstreit vor dem Verwaltungsgericht erledigt ist (§ 72 Absatz 5 ArbGG i.V.m. § 148 Absatz 1 ZPO).)

Im Weiteren ging es auch um das Vorliegen eines wichtigen Grundes für die außerordentliche Kündigung und die ordnungsgemäße Beteiligung von PR und SBV; die Sache wurde an das LAG zurückverwiesen.

Das Urteil des BAG finden Sie unter:

www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-193-21/

4. www.sag-ichs.de

Diese Webseite wurde im Rahmen eines Projekts der Universität zu Köln entwickelt und durch das BMAS gefördert. Sie soll Arbeitnehmer*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (chronischen, körperlichen oder psychischen Erkrankungen oder Behinderungen) dabei unterstützen, einen für sich passenden Umgang mit ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zu finden. Es geht darum, ob man am Arbeitsplatz offen über seine gesundheitliche Beeinträchtigung sprechen möchte oder nicht. Dazu wurde ein Selbst-Test entwickelt. Dieser ist das Herzstück der Webseite. Er unterstützt Nutzerinnen und Nutzer dabei, einer Antwort auf die schwierige Frage „Sag ich’s oder sag ich’s nicht?“ näherzukommen. Der Selbst-Test beinhaltet Fragen zu verschiedenen Themen, die Einfluss auf diese Entscheidung und ihre Folgen haben können. Außerdem bietet er Platz, um eigene Gedanken festzuhalten. Am Ende des Selbst-Tests erhalten Nutzer*innen eine persönliche Auswertung. Sie gibt einen Überblick darüber, was in der persönlichen Situation dafür und was dagegen sprechen könnte, am Arbeitsplatz über die eigene gesundheitliche Beeinträchtigung zu sprechen auch unabhängig von dem Vorliegen einer bereits festgestellten (Schwer-) Behinderung oder Gleichstellung. Hier der Link: www.sag-ichs.de.

5. Neues Projekt bei Arbeit und Leben SH: Das Regionale Zukunftszentrum Nord

Mit dem Regionalen Zukunftszentrum Nord (RZZ) geht in Schleswig-Holstein ein neues Projekt an den Start, um kleine und mittelständische Unternehmen durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote bei den Themen Digitalisierung und Künstliche Intelligenz zu begleiten.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte RZZ ist sozialpartnerschaftlich organisiert. In Schleswig-Holstein wird das Projekt von Arbeit und Leben SH, der Technischen Akademie Nord sowie der Fachhochschule Kiel getragen. Bei Arbeit und Leben SH richtet sich das Angebot vor allem an betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte.

Der Fokus liegt dabei auf folgenden Themenschwerpunkten:

- Erstanlaufstelle bei Digitalisierungsfragen
- Digitalisierung von Betriebsratsarbeit
- Befähigung zur Begleitung bei der Einführung neuer Technologien
- Betriebsvereinbarungen und Digitalisierung
- Agiles Lernen im Betrieb
- Lotsenberatung spezialisierte Qualifizierungsangebote
- Förderberatung bei der Einführung neuer Technologien

Sowohl die Beratung als auch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten ist dabei vollständig durch das BMAS gefördert und für Sie kostenlos.

Im November bieten die Projektmitarbeiter*innen des RZZ zwei digitale Kurzworkshops über jeweils 90 Minuten an:

Donnerstag, 11.11.2021, 18.00 Uhr: Interessenvertretung 2.0 – Möglichkeiten der digitalen Betriebsratsarbeit

Montag, 29.11.2021, 18.00 Uhr: Programmierte Vorurteile – Künstliche Intelligenz und Diskriminierung

Zugangsdaten und nähere Informationen finden Sie demnächst auf der Webseite unter <https://www.arbeitundleben-sh.de/RZZ>. Bei Rückfragen oder Beratungsbedarf melden Sie sich jederzeit gerne bei

Andreas Hartkamp
andreas.hartkamp@sh.arbeitundleben.de
+49 (0)160 96 44 72 42

6. Weiterführung der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB)

Die Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungen (EUTB) wurden im Januar 2018 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet, um ein niederschwelliges Beratungsangebot rund um die Themen Rehabilitation und Teilhabe zu schaffen. Im Juni 2021 wurden sie durch die Verordnung zur Weiterführung der EUTB verlängert. Die Rechtsverordnung wird zum 01.01.2022 in Kraft treten.

Auf Grundlage von § 32 Abs. 7 Satz 4 SGB IX wurde festgelegt, dass die zukünftige Finanzierung der Beratungsangebote im Rahmen von jährlich 65 Mio. € für eine Förderperiode von zunächst sieben Jahren bereitgestellt wird. Die Aufstockung des Finanzrahmens soll insbesondere kleineren Trägern der EUTB zugutekommen. Sie soll unter anderem Verbesserungen im Bereich der Erstausrüstung von Beratungsangeboten und der Finanzierung von Sprachdolmetschenden sowie der Öffentlichkeitsarbeit ermöglichen.

Ziel der EUTB ist die Stärkung der Eigenverantwortung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen durch regionale Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung, von Behinderung bedrohte Menschen sowie Angehörige.

In Schleswig-Holstein stehen insgesamt 26 EUTB-Stellen zur Verfügung, die von verschiedenen Trägern, u.a. von der Lebenshilfe, dem Zentrum für selbstbestimmtes Leben und dem Verein zur Förderung der Teilhabe angeboten werden.

Welche Beratungsstelle sich in der Nähe befindet, können Sie unter folgendem Link erfahren: [Beratungsangebote der EUTB | www.teilhabeberatung.de](https://www.teilhabeberatung.de)

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern einen freundlichen Herbstanfang!



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

