

Newsletter

Handicap Schleswig-Holstein

November 2021

Inhalt

1. SBV-Zirkel der Beratungsstelle handicap erfolgreich gestartet.....	1
2. Seminarprogramm des Integrationsamts 2022.....	2
3. Urteil: Amtszeit der SBV endet mit dem Unterschreiten des Schwellenwerts	2
4. Urteil: Datenschutz im BEM.....	4
5. Neu bei REHADAT: Hilfsmittelfinder	5
6. Broschüre „Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“	6

1. SBV-Zirkel der Beratungsstelle handicap erfolgreich gestartet

Am 20.10.2021 startete unser erster SBV-Zirkel zum Thema „Teilnahme einer Vertrauensperson im BEM“. Auch in Zukunft werden wir alle zwei Monate diese digitale Gesprächsrunde für Schwerbehindertenvertretungen anbieten.

Die folgenden Termine können Sie sich bereits vormerken:

- Donnerstag, 09.12.2021 14.00-15.30h
- Donnerstag, 10.02.2022 14.00-15.30h
- Donnerstag, 07.04.2022 14.00-15.30h

Zu Beginn des nächsten SBV-Zirkels am 09.12.2021 werden wir uns mit dem Thema „Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung“ beschäftigen.

Möchten Sie teilnehmen? Dann senden Sie gerne bis zum 07.12.2021 eine E-Mail an handicap@sh.arbeitundleben.de . Bitte nennen Sie uns Ihren Namen, Ihre Funktion im Betrieb/ in der Dienststelle und Ihren Arbeitgeber. Anschließend erhalten Sie eine Anmeldebestätigung. Die Teilnahme an der Veranstaltung erfolgt über das Videokonferenzsystem Zoom und ist selbstverständlich kostenfrei.

Das Format des SBV-Zirkels richtet sich an alle aktiven Schwerbehindertenvertretungen der Betriebe und Dienststellen in Schleswig-Holstein und wird durch die Beratungsstelle handicap SH moderiert. Nach einem kurzen Input durch uns kommen wir und Sie gemeinsam ins Gespräch und in den Erfahrungsaustausch.

2. Seminarprogramm des Integrationsamts 2022

Das Integrationsamt Schleswig-Holstein hat das Schulungsprogramm für das kommende Jahr veröffentlicht. Es werden wieder diverse interessante und abwechslungsreiche Schulungen zu den Themen Schwerbehindertenrecht, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Kommunikation sowie Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung angeboten. Darüber hinaus werden Tagesschulungen zur Vorbereitung der SBV-Wahlen im Herbst 2022 angeboten.

Die Organisation der Seminare erfolgt wie bereits in den Vorjahren durch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Die Seminare finden entweder in Kiel oder in Schleswig statt.

Die Beratungsstelle handicap übernimmt im kommenden Jahr folgende Seminare:

- 21.04.2022 B 3-22: Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- 16.06.2022 R 6-22: Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- 25.08.2022 R 9-22: Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- 01.11.2022 B 6-22: Die Inklusionsvereinbarung

Das gesamte Seminarprogramm ist online einsehbar unter:

[Schulungsangebot 2022 Integrationsamt Schleswig-Holstein 2022](#)

3. Urteil: Amtszeit der SBV endet mit dem Unterschreiten des Schwellenwerts

Was geschieht eigentlich, wenn innerhalb der Wahlperiode die Zahl der wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten unter den Schwellenwert von fünf absinkt? Bleibt die Schwerbehindertenvertretung im Amt oder endet ihre Amtszeit in diesem Moment?

Weder das SGB IX noch die Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung äußern sich zu diesem Fall. Nach § 177 Abs. 7 S. 3 SGB IX endet das Amt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Literaturmeinungen gehen auseinander. Überwiegend wird jedoch angenommen, die Aufzählung des § 177 sei abschließend und das Amt der SBV bestünde im geschilderten Fall fort:

„Da die Schwerbehindertenvertretung jedoch auch über die Einstellung schwerbehinderter Menschen zu wachen hat und weil der Gesetzgeber diese Konstellation nicht im Sinne eines Erlöschensgrundes normiert hat, sprechen die besseren Gründe dafür, ein Erlöschen des Amtes in einem solchen Fall nicht anzunehmen“ (Tobias Mushoff in: Hauck/Noftz SGB IX, § 177 Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung, Rz 68).

Dem hat nun das Landesarbeitsgericht Köln widersprochen. Mit Beschluss vom 31.08.2021 bestätigte es die Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln (Az 20 BV 134/20 vom 10.03.2021). Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Köln argumentieren, aus der Formulierung des Gesetzestextes könne nicht geschlossen werden, dass das Amt unabhängig von der Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten bis zum nächsten Wahltermin bestehen bleibe. Vielmehr sei § 1 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) übertragbar. Danach ende die Amtszeit des Betriebsrates, wenn die Zahl der Beschäftigten unter den Schwellenwert von fünf absinke.

Die Gerichte ziehen außerdem einen Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (vom 20.08.2008, Az 15 TaBV 145/07) heran: In einem Betrieb war die Zahl der insgesamt Beschäftigten auf zwei abgesunken. Der Betriebsrat war daher aufgelöst worden. Die SBV argumentierte, ihr Amt bleibe dagegen bestehen, da dieser Fall im SGB IX nicht vorgesehen sei. Das LAG entschied damals, zumindest beim Absinken unter den Schwellenwert für die Anwendung des BetrVG (also unter fünf Beschäftigte insgesamt) sei auch die Voraussetzung für das Bestehen einer SBV nicht mehr gegeben.

Im nun vorliegenden Fall bleiben die Beschäftigten zumindest nicht völlig vertretungslos zurück: Die Stufenvertretung übernimmt. Viel bedenklicher wird es, wenn in einem Betrieb ohne Stufenvertretung die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten absinkt. Endet das Mandat der SBV mit dem Tag des Ausscheidens der fünften wahlberechtigten Person? Was geschieht, wenn das Absinken unter den Schwellenwert vorhersagbar nur vorübergehender Natur ist, z. B. bei der bereits

geplanten Neueinstellung eines wahlberechtigten Menschen oder bei noch anhängigen Feststellungs- oder Gleichstellungsanträgen von Beschäftigten? Wenn die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb um den Schwellenwert herum schwankt, müsste also ggf. innerhalb einer Wahlperiode mehrfach neu gewählt werden. Wie realistisch ist das? Auch für die noch vorhandenen wenigen schwerbehinderten Beschäftigten kann die Situation prekär werden: Wenn der Arbeitgeber sich der unbequemen SBV entledigen möchte, muss er nur einen Weg finden, die Zahl der Wahlberechtigten entsprechend zu reduzieren – zumindest für den Zeitraum, in dem eine wichtige Entscheidung ansteht.

Das Urteil mag auf juristischer Ebene seine Berechtigung haben. Die Folge gerade für kleinere Betriebe kann jedoch sein, dass eine konstruktive kontinuierliche SBV-Arbeit erheblich erschwert wird. Das LAG Köln hat die Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen. Das Verfahren ist beim BAG anhängig unter dem Aktenzeichen 7 ABR 27/21. Wir sind gespannt, wie das BAG entscheiden wird.

Nachlesen können Sie den Beschluss des LAG Köln, Az 4TaBV 19/21 vom 31.08.2021 unter folgendem Link: [Urteil Amtszeit SBV](#).

4. Urteil: Datenschutz im BEM

Der Datenschutz ist in dem Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) besonders zu beachten. Der Gesetzgeber gibt in § 167 Absatz 2 Satz 4 SGB IX lediglich den Rahmen vor: „Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor ... auf Art und Umfang der hierfür (für das BEM-Verfahren) erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen“. In den vergangenen Jahren haben sich die Gerichte immer wieder mit den Anforderungen an den Datenschutz im BEM auseinandergesetzt und die Anforderungen ausgestaltet. Häufig ging es um den mangelnden Datenschutz, der im Ergebnis zu der Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung führen kann. So auch in diesem Fall, über den das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Urteil vom 28.07.2021 zum Az.: 4 Sa 68/20) zu entscheiden hatte.

Der Arbeitgeber sandte einer langjährig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerin, die häufig wegen Kurzerkrankungen fehlte, ein BEM-Einladungsschreiben nebst datenschutzrechtlicher Einwilligungserklärung. In dieser vom Arbeitgeber vorgegebenen Einwilligungserklärung stand, dass sich die Arbeitnehmerin nicht nur mit der „Erhebung“ und „Nutzung“ ihrer Gesundheitsdaten im BEM einverstanden

erklären sollte, sondern auch mit der „Bekanntmachung“ dieser Daten u.a. gegenüber ihrem „Vorgesetzten“ und der „Standortleitung“. Die Arbeitnehmerin reagierte nicht auf diese Einladung. Der Arbeitgeber kündigte krankheitsbedingt. Die Kündigungsschutzklage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Die Berufung des Arbeitgebers wurde vom LAG Baden-Württemberg rechtskräftig zurückgewiesen.

Das LAG führt unter Hinweis auf die Entscheidung des BAG vom 20. November 2014 – 2 AZR 755/13 – aus: „Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können.“ Der Arbeitgeber dürfe ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen nur zu solchen Daten Zugang haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum BEM erforderlich sind. Eine Bekanntmachung der Gesundheitsdaten auch gegenüber Vorgesetzten und der Standortleitung sei hierbei nicht nachvollziehbar. Die Arbeitnehmerin sei somit nicht ordnungsgemäß über das BEM unterrichtet worden. Damit habe der Arbeitgeber trotz Notwendigkeit der Durchführung ein BEM nicht ordnungsgemäß eingeleitet. Dies führte zur Unverhältnismäßigkeit der Kündigung.

5. Neu bei REHADAT: Hilfsmittelfinder

REHADAT ist ein zentrales unabhängiges Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen; ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V., gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Ausgleichsfonds. Alle Angebote sind barrierefrei und kostenlos zugänglich.

Ein geeignetes Hilfsmittel zu finden ist häufig gar nicht so einfach. Der neue REHADAT-Hilfsmittelfinder unterstützt Sie bei der Suche!

REHADATs digitale Suchassistentin Ariadne führt Sie mit nur wenigen Fragen zu einer zielgerichteten Produktliste. Durch die Auswahl verschiedener Aktivitäten oder Alltagssituationen erhalten auch Personen ohne Fachkenntnisse einen umfassenden Überblick und einen leichteren Einstieg in die Hilfsmittelsuche.

Hier geht es zum [REHADAT-Hilfsmittelfinder](#). Um mehr über Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen zu erfahren, können Sie das [REHADAT-Hilfsmittel-Portal](#) nutzen.

6. Broschüre „Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) hat einen neuen, ausführlichen ZB Ratgeber zu Amt, Rechtsstellung, Rolle und Aufgaben der Inklusionsbeauftragten veröffentlicht.

Die Broschüre kann auch gut von den Interessenvertretungen dafür genutzt werden, Arbeitgeber auf deren Pflichten hinzuweisen, insbesondere, da im SGB IX der Gesetzestext zum Inklusionsbeauftragten (§181) sehr kurz gehalten ist.

Der Ratgeber kann über die Beratungsstelle handicap SH angefordert werden (Email an: handicap@sh.arbeitundleben.de) oder ist als Download verfügbar unter: [Ratgeber Inklusionsbeauftragte](#).

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern
eine ruhige Herbstzeit!



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

