

Newsletter

Handicap Schleswig-Holstein

Januar 2022

Inhalt

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“ 1
2. Urteil: Öffentlicher Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit frühzeitig freie Arbeitsplätze melden 2
3. SBV-Wahl: Briefwahl im vereinfachten Verfahren 3
4. Urteil: (Un-)befristeter Schwerbehindertenausweis 4
5. Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX 5
6. „Kein Stress mit dem Stress“. Leitfaden für betriebliche Interessenvertretungen 6

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“

Am **Donnerstag, 10.02.2022 von 14.00-15.30 Uhr** findet der nächste SBV-Zirkel der Beratungsstelle handicap statt. Zum Thema „psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz“ laden wir interessierte Schwerbehindertenvertretungen ein, mit uns und miteinander in den Austausch zu treten. Melany Struve, Mitarbeiterin der Brücke SH, wird einen Input zum Umgang und zur Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen durch den IFD geben.

Möchten Sie teilnehmen? Dann senden Sie gerne bis zum 07.02.2022 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 SBVen 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. Urteil: Öffentlicher Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit frühzeitig freie Arbeitsplätze melden

Ein Jurist mit einem GdB von 50 hatte bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) geklagt, weil der Landkreis Meißen, bei dem er sich als Amtsleiter für das Rechts- und Kommunalamt beworben hatte, seine Bewerbung ablehnte. Der Jurist sah sich wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies folge zum einen daraus, dass der Arbeitgeber den freien Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet habe und zum anderen, weil er ihn entgegen der Verpflichtung aus § 165 Satz 3 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Der Jurist klagte auf eine Entschädigungszahlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im Gegensatz zu den Vorinstanzen in Sachsen gab das BAG dem Bewerber recht, weil bereits ein Verstoß gegen formelle Anforderungen die Vermutung aus § 22 AGG begründe, dass eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung vorliege. Hier hat das BAG eine Benachteiligung wegen Behinderung vermutet, weil der beklagte Landkreis den ausgeschriebenen, mit schwerbehinderten Menschen besetzbaren Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet hat. Die Veröffentlichung des Stellenangebots nur über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit werde den gesetzlichen Vorgaben nicht gerecht. Der Umstand der unterlassenen Meldung begründe die Vermutung, dass der erfolglose Bewerber im Stellenbesetzungsverfahren wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

Ob weitere Verstöße gegen die Verfahrens- und / oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen vorlagen, konnten die obersten Arbeitsrichter somit offenlassen. Das BAG hat dem Bewerber eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG zugesprochen.

Bislang hat das BAG lediglich die [Pressemitteilung Nr. 40/2021](#) zu dem Urteil vom 25.11.2021 – 8 AZR 313/20 veröffentlicht.

Anmerkung: Dieses Urteil verdeutlicht, wie wichtig das Einhalten der entsprechenden Verfahrensvorschriften bei einem Bewerbungsprozess – insbesondere für öffentliche Arbeitgeber – ist. Die Förderpflichten u.a. nach § 165 SGB IX sind für öffentliche Arbeitgeber noch weitgehender, als für private Arbeitgeber (§ 164 SGB IX). Ein Verstoß gegen die gesetzlichen Verfahrens- und / oder Förderpflichten kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung begründen. Ob die Arbeitgeber die ihnen obliegenden Verpflichtungen erfüllen, überwacht auch die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX.

3. SBV-Wahl: Briefwahl im vereinfachten Verfahren

Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung können im vereinfachten Wahlverfahren noch bis zum 19.03.2022 im Briefwahlverfahren abgehalten werden. Die zeitlich befristete Änderung in § 28 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) wurde am 22.11.2021 mit Artikel 20i des „Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (EpiLageAufhG) verlängert.

Der vorübergehend eingefügte § 28 SchwbVWO besagt, dass die Wahlversammlung für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen kann, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Für die Stimmabgabe gilt als befristete Sonderregelung § 11 SchwbVWO (schriftliche Stimmabgabe) auch für das vereinfachte Wahlverfahren.

Es kann also zu einer digitalen oder telefonischen Wahlversammlung unter den oben genannten Bedingungen eingeladen werden. Auch Präsenzversammlungen sind jedoch nach wie vor zulässig. Hybridveranstaltungen, bei denen einige Wahlberechtigte in Präsenz und andere digital teilnehmen, sind dagegen vom Wortlaut der Regelung nicht erfasst (Düwell SGB IX LPK 6. Aufl., § 28 SchwbVWO Rn 9).

Die Inhalte der als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführten Wahlversammlung unterscheiden sich von einer Präsenzveranstaltung. Schon in der Einladung zur Wahlversammlung sollten Ort und Zeit der Stimmauszählung bekannt gegeben werden. Während der telefonischen oder digitalen Wahlversammlung werden

- die Wahlleitung gewählt sowie ggf. Wahlhelfer bestellt,
- die Wählerliste geprüft,
- die Zahl der zu wählenden Stellvertretungen festgelegt,
- Wahlvorschläge eingereicht sowie
- der Endzeitpunkt für die schriftliche Stimmabgabe verbindlich festgelegt.

In der Folge versendet die Wahlleitung die üblichen Briefwahlunterlagen. Die Wahlberechtigten geben schriftlich ihre Stimme ab. Für den Zeitraum der Stimmabgabe ist keine Frist vorgegeben. Er sollte so gewählt werden, dass genügend Zeit bleibt, die Wahlunterlagen per Post an die Wahlberechtigten zu versenden und für die Wahlberechtigten, sie auch wieder zurückzusenden. Gleichzeitig dürfen keine unnötigen Verzögerungen entstehen. Die (betriebs-)öffentliche Auszählung sollte unmittelbar nach Ablauf der Frist zur Stimmabgabe stattfinden.

Weil für die Durchführung des Briefwahlverfahrens lediglich auf § 11 SchwbVWO verwiesen wird, fehlen in der Praxis klare Regelungen für etliche Details der eigentlichen Wahldurch-

führung (Düwell SGB IX LPK 6. Aufl., § 28 SchwbVVO Rn 32 ff.). Wir helfen gerne bei der Ausarbeitung des genauen Vorgehens im Einzelfall!

Das förmliche Wahlverfahren ist übrigens von der Änderung nicht erfasst. Die Treffen der Mitglieder des Wahlvorstands müssen weiterhin in Person stattfinden, Video- oder Telefonkonferenzen sind nicht vorgesehen worden (Düwell SGB IX LPK 6. Aufl., § 28 SchwbVVO Rn 3). Umso wichtiger ist die Benennung von einem Ersatzmitglied pro Mitglied des Wahlvorstands – schon allein um eventuellen Quarantäne-Fällen zu begegnen. Ist im Betrieb eine SBV noch nicht oder nicht mehr vorhanden, muss der Wahlvorstand von den Wahlberechtigten gewählt werden. Auch dies kann nur in Form einer Versammlung mit physischer Anwesenheit geschehen.

4. Urteil: (Un-)befristeter Schwerbehindertenausweis

Nach § 152 Absatz 5 SGB IX stellen die zuständigen Behörden auf Grund einer Feststellung der Behinderung einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch auf Antrag des behinderten Menschen aus. Die Gültigkeitsdauer des Ausweises soll befristet werden. Ab einem Grad der Behinderung von 50 besteht somit ein Anspruch auf Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises durch die zuständige Behörde.

Nach § 6 Absatz 2 Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) ist die Gültigkeit des Ausweises für die Dauer von längstens 5 Jahren vom Monat der Ausstellung an zu befristen. Aber: In den Fällen, in denen eine Neufeststellung wegen einer wesentlichen Änderung in den gesundheitlichen Verhältnissen, die für die Feststellung maßgebend gewesen sind, nicht zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden. (§ 6 Absatz 2 Satz 2 SchwbAwV)

Über einen solchen Fall hatte das Thüringer Landessozialgericht in seinem [Urteil vom 14.10.2021-L 5 SB 1259/19-](#) zu entscheiden.

Bereits im Jahr 1998 wurde bei dem 1977 geborenen Kläger ein GdB von 100 festgestellt und ein unbefristeter Schwerbehindertenausweis ausgestellt. Im Jahr 2014 beantragte der Kläger einen neuen Ausweis im Scheckkartenformat. Diesen Ausweis befristete die Behörde auf fünf Jahre. Erfolglos wendete sich der Kläger gegen die Befristung mit Widerspruch und Klage. Auch das Thüringer Landessozialgericht hat gegen den Kläger entschieden und die Berufung zurückgewiesen.

Der Kläger hatte vorgetragen, dass eine Verbesserung seines Gesundheitszustandes (u.a. Gehörlosigkeit) ausgeschlossen ist. Für ihn bedeute die Befristung des Ausweises einen erheblichen Mehraufwand in Hinblick auf das behördliche Verfahren, sein Beschäftigungsverhältnis und das Finanzamt, auch weil er auf die Hilfe seiner Eltern angewiesen sei. Das

Gericht stützt seine Begründung auf die Gesetzeslage. Die SchwbAwV sehe die Möglichkeit der Erteilung eines befristeten Ausweises ausdrücklich vor. Im Regelfall „soll“ die Gültigkeitsdauer des Ausweises befristet werden. Ausnahmen dazu werden im SGB IX nicht normiert. Nur in atypischen Fällen könne hiervon abgewichen werden. Ein solcher liege bei dem Kläger nicht vor. Er sei durch die Befristung nicht deutlich stärker belastet als andere Schwerbehinderte, die nach Ablauf der Befristung einen neuen Ausweis beantragen müssen. Der vom Kläger geschilderte Aufwand und die Schwierigkeiten seien nicht nachvollziehbar und nicht so gravierend. Es ergebe sich aus der SchwbAwV kein subjektives öffentliches Recht auf Ausstellung eines unbefristeten Ausweises, obwohl beim Kläger davon auszugehen sei, dass eine Besserung seines Leidens nicht zu erwarten ist.

Das Urteil ist (leider!) rechtskräftig.

Wichtig: Die befristete Ausstellung des Schwerbehindertenausweises bedeutet nicht, dass die Schwerbehinderteneigenschaft befristet festgestellt ist und mit dem Ablauf der Gültigkeit des Ausweises entfällt. Die Feststellung der Schwerbehinderung als solche erfolgt unabhängig von der Ausstellung des Ausweises durch einen Feststellungsbescheid, der in der Regel nicht befristet ist. Die Aberkennung oder Herabstufung des Grades der Behinderung erfolgt stets durch einen Änderungs- bzw. Aufhebungsbescheid der zuständigen Behörde, der dann ggf. durch Widerspruch und Klage angefochten werden kann. Die Erteilung des Schwerbehindertenausweises als öffentliche Urkunde ist dagegen ein nachgelagerter Realakt ohne weitergehenden Regelungsgehalt (BSG, Urteil vom 11. 8. 2015 -B 9 SB 2/15 R-).

5. Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX

Im Gegensatz zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX, das mittlerweile in (fast) allen Betrieben und Dienststellen Anwendung findet, ist das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX weitaus weniger bekannt. Ein Grund dafür könnte sein, dass das Präventionsverfahren im Gegensatz zum BEM ausschließlich für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte gilt. Da es jedoch im Kontext von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis nicht weniger relevant ist, möchten wir in diesem Zusammenhang auf die Pflicht des Arbeitgebers und die entsprechende Anwendung in der Praxis hinweisen.

Der Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, bei personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Schwierigkeiten einer schwerbehinderten beschäftigten Person, die zur Gefährdung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die SBV, den Betriebs- bzw. Personalrat und das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können.

Ziel des Präventionsverfahrens ist die möglichst dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Aus diesem Grund ist die Durchführung eines Präventionsverfahrens bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis einer schwerbehinderten Person und damit einhergehenden drohenden Kündigung unablässig. Initiator eines Präventionsgesprächs ist stets der Arbeitgeber. Die Interessenvertretungen haben jedoch die Möglichkeit, ein entsprechendes Gespräch beim Arbeitgeber anzustoßen. Das Hinzuziehen des Integrationsamts zu einem Präventionsgespräch ermöglicht die direkte und konkrete Beratung von möglichen Maßnahmen und finanziellen Hilfeleistungen im individuellen Fall. Diese Aufgabe wird in Schleswig-Holstein für Betriebe in der Privatwirtschaft von den örtlichen Fürsorgestellen übernommen.

Zu beachten ist, dass das Präventionsverfahren trotz der gesetzlichen Verpflichtung nicht als Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung gilt – d.h. eine Kündigung ist nicht automatisch unwirksam, wenn kein Präventionsverfahren durchgeführt wurde (vgl. BAG, Urteil vom 07.12.2006, 2 AZR 182.06). In einem solchen Fall würde allerdings genau geprüft werden, ob eine Kündigung als „ultima ratio“ durch mildere Maßnahmen hätte vermieden werden können. Diese könnten beispielsweise finanzielle Hilfen oder Beratungsangebote darstellen. Somit kann eine Kündigung als sozial ungerechtfertigt beurteilt werden, wenn über ein Präventionsverfahren Möglichkeiten bestanden hätten, die Kündigung zu vermeiden (OVG Saarland, Beschluss vom 15.07.2021 – 2 A 42/21).

Betriebe der Privatwirtschaft können sich an die für sie zuständige örtliche Fürsorgestelle wenden. Anbei finden Sie eine Übersicht der [Kontaktdaten der örtlichen Fürsorgestellen](#).

6. „Kein Stress mit dem Stress“ – Leitfaden für betriebliche Interessenvertretungen

Bereits 2015 brachte das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) die Handlungshilfe „Kein Stress mit dem Stress“ heraus. Die Broschüre wurde zielgruppenbezogen in verschiedenen Varianten aufgelegt: für Arbeitgeber, für Beschäftigte, für betriebliche Interessenvertretungen, für Unternehmensberatungen und speziell für den Pflegebereich. Neben Grundlagenwissen über psychische Belastungen enthalten die Broschüren übersichtliche Selbstchecks und praktische Handlungsempfehlungen für die jeweilige Zielgruppe.

Das Angebot für betriebliche Interessenvertretungen hat psyGA jetzt um einen Leitfaden erweitert – ebenfalls mit dem Titel „Kein Stress mit dem Stress“ und in einem moderneren Design.

Diese Broschüre rückt das Thema alternsgerechte Arbeitsbedingungen in den Fokus. Sie gibt einen Überblick über Ausgangslage, Erfordernisse und den Wissens- und Diskussionsstand. Dann folgen konkrete Empfehlungen für Interessenvertretungen, untergliedert nach ver-

schiedenen Handlungsfeldern und unter Angabe der jeweiligen rechtlichen Grundlagen, nach denen der BR/ PR tätig werden kann. Außerdem gibt es übersichtliche Argumentationshilfen gegenüber dem Arbeitgeber, bestimmte Themen anzupacken, sowie Leitfragen, um sich über den Handlungsbedarf klarzuwerden.

Kurz: informativ, übersichtlich, hilfreich. Daumen hoch!

Literaturhinweis:

Kein Stress mit dem Stress. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel erhalten und fördern - ein Leitfaden für die betriebliche Interessenvertretung

Bonn: Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) 2021, 53 Seiten.

Die neue Broschüre können Sie als [PDF](#) beim BMAS herunterladen.

Kommen Sie gut durch den Winter!



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

