

Newsletter

Handicap Schleswig-Holstein

Mai 2022

Inhalt

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren“	1
2. SBV-Wahl: Zusätzliches Wahlseminar des Integrationsamtes SH.....	2
3. BIH Wahlbroschüre 2022.....	2
4. Urteil: Datenschutz im BEM	3
5. Urteil: Wahlamt des Beigeordneten kein Arbeitsplatz im Sinne von § 156 SGB IX	4
6. TIPP: Regelmäßige kostenfreie Online-Fortbildungen für die SBV	5

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren“

Am Donnerstag, 09. Juni 2022 von 14.00-15.30 Uhr findet der nächste SBV-Zirkel der Beratungsstelle handicap statt. Zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX“ laden wir interessierte Schwerbehindertenvertretungen ein, mit uns und miteinander in den Austausch zu treten. Wir wollen die Notwendigkeit und Bedeutung des Verfahrens sowie die praktische Umsetzung mit Ihnen diskutieren.

Möchten Sie teilnehmen? Dann senden Sie gerne bis zum 06.06.2022 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. SBV-Wahl: Zusätzliches Wahlseminar des Integrationsamtes SH

Ein weiteres Wahlseminar wurde aufgrund der starken Nachfrage kurzfristig in das Schulungsprogramm des Integrationsamtes SH aufgenommen:

Seminartitel: Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Termin: am 23.06.2022 von 09:30 bis ca. 16:00 Uhr

Ort: in den Räumen der FAW in Kiel.

Buchbar ist es direkt bei der FAW unter folgendem Link:

<https://www.integrationsamt-kiel-seminare.de/kurse/index.html?ev%5Bid%5D=5317>

Durchgeführt wird das Seminar wie immer von den Berater:innen der Beratungsstelle handicap.

3. BIH Wahlbroschüre 2022

Anfang April hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. eine aktualisierte Broschüre für die anstehenden SBV-Wahlen 2022 veröffentlicht. Im Vergleich zu der Broschüre für die SBV-Wahl 2018 wurden die Inhalte neu geordnet und verständlicher formuliert. Auch die neuere Rechtsprechung wurde einbezogen.

Bis zum 19.03.2022 war die Möglichkeit der Abhaltung von Wahlversammlungen im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz sowie die anschließende Stimmabgabe per Briefwahl als Sonderregelung in § 28 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) geregelt. Da sich die Regelung in der Praxis bewährt hat, wurde sie nunmehr in § 20 als neuer Absatz 5 dauerhaft etabliert. Die neue Regelung trat am 20.03.2022 in Kraft. In unserem Newsletter von März 2022 sind wir auf die Besonderheiten und Fragestellungen bereits eingegangen. Bedauerlicherweise enthält die neue Broschüre der BIH zur SBV-Wahl kaum Ausführungen zu dieser Thematik, da die Verstetigung der Regelung bei Redaktionsschluss noch nicht rechtsverbindlich beschlossen war.

Die Broschüre enthält aber wiederum die sehr nützlichen Formulare für das vereinfachte und das förmliche Wahlverfahren als Kopiervorlagen. Sie können die Broschüre auf der Internetseite der BIH als PDF-Datei herunterladen: [ZB Spezial SBV WAHL 2022 | BIH](#)

4. Urteil: Datenschutz im BEM

Krankheitsbedingte Kündigungen scheitern häufig an einem nicht ordnungsgemäß angebotenen bzw. durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Durchführung des BEM ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Allerdings können durch das BEM gegebenenfalls mildere Mittel als die Kündigung erkannt werden. Der Datenschutz spielt in dem Verfahren eine entscheidende Rolle. Unter anderem muss den Beschäftigten mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten i.S.v. Art 9 Abs. 1,4 Nr. 15 DSGVO – erhoben und inwieweit sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Werden hierbei Fehler gemacht, kann das BEM mit Mängeln behaftet sein, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen, so das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in einer aktuellen Entscheidung.

Im vorliegenden Fall wurde einem Produktionsfacharbeiter aufgrund häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten personenbedingt gekündigt. Zuvor hatte der Betrieb dem Arbeitnehmer ein BEM angeboten, worauf dieser allerdings nicht reagierte. Im Betrieb galt eine BEM-Betriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber sowie eine ergänzende Vereinbarung für den Standort des Klägers.

Nach Ansicht des LAG war die dem Einladungsschreiben beigefügte Datenschutzerklärung missverständlich formuliert. Demnach sollte eine Einwilligung nicht nur zur Erhebung und Nutzung von Gesundheitsdaten erlangt werden, sondern auch zur Bekanntmachung dieser Daten unter anderem gegenüber dem Vorgesetzten und der Standortleitung, die nicht dem eigentlichen BEM-Team angehörten. Dass Letzteres laut der Betriebsvereinbarung zum BEM nur mit zusätzlichem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich gewesen wäre, ging aus den Datenschutzhinweisen nicht hervor. Nach Auffassung des LAG sei eine solche unzureichende Ausgangslage geeignet gewesen, den Arbeitnehmer von der Teilnahme am BEM Abstand nehmen zu lassen. Zudem seien Arbeitnehmer nicht gehalten, eine im Einladungsschreiben genannte Betriebsvereinbarung parallel zu lesen.

Das LAG Baden-Württemberg gab der Kündigungsschutzklage statt, da die Kündigung letztendlich im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung nicht sozial gerechtfertigt sei. Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wurde allerdings zugelassen.

Unter folgendem Link können Sie das Urteil vom 20.10.2021 einsehen:

[LAG Baden-Württemberg – 4 Sa 70/20](#)

5. Urteil: Wahlamt des Beigeordneten kein Arbeitsplatz im Sinne von § 156 SGB IX

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber:innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fachlich ungeeignet sind. So regelt es § 165 SGB IX. Doch gilt dies auch für Stellen, auf die die Stelleninhabenden gewählt werden?

Die kurze Antwort: Nein. § 156 SGB IX definiert, welche Stellen als Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX zu bewerten ist. Wahlämter werden hier ausdrücklich ausgenommen: „Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden: (...) 5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden“ (§ 156 Abs. 2 SGB IX).

Es überrascht daher nicht, dass das Verwaltungsgericht Düsseldorf am 10.12.2021 die diesbezügliche Klage eines Bewerbers um die Stelle eines gewählten Kommunalbeamten abwies. Wir besprechen dieses Urteil hier, weil wir zwei Punkte interessant finden:

1. Das Gericht begründet, warum das SGB IX Wahlämter von den Regelungen zum Schutz von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben ausschließt: Bei Wahlstellen entscheidet der Arbeitgeber anders als bei „normalen“ Stellen nicht selbst über die Besetzung. Deshalb soll er bei diesen Stellen nicht mit der Verpflichtung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten belastet werden (RN 77).

Ebenso entfällt übrigens bei der Besetzung eines Wahlamtes auch die Pflicht des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, wenn Bewerbungen schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen eingehen.

2. Das Gericht befasst sich mit der Frage, wie der Ausschluss von Wahlämtern von der Einladungspflicht nach § 165 SGB IX sich zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und zum allgemeinen unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verhält.

Der Kläger hatte angeführt, eine Anwendung der Arbeitsplatz-Definition aus § 156 SGB IX auf die Paragraphen 164 und 165 SGB IX käme der Erlaubnis einer Diskriminierung von Schwerbehinderten im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren für kommunale Wahlbeamte gleich. Dies stünde nicht im Einklang mit Art. 27 Abs. 1 lit. a der UN-Behindertenrechtskonvention. Außerdem sei damit ein Verstoß gegen den allgemeinen unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben (RN 12).

Dem widerspricht das Gericht. Nach Art. 27 Abs. 1 lit. a UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiter-

beschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten.

Der § 165 SGB IX enthalte allerdings kein Diskriminierungsverbot in dem Sinne, dass Menschen mit Behinderung im Bewerbungsverfahren nicht benachteiligt werden dürfen. Vielmehr stelle der Gesetzgeber mit der Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch schwerbehinderte Menschen besser als die nicht schwerbehinderten Konkurrent:innen. Mit der Ausnahme von Wahlstellen vom Begriff des Arbeitsplatzes werde also nur diese Besserstellung von schwerbehinderten Menschen eingeschränkt, und zwar anhand des nicht mit dem Merkmal der Behinderung verbundenen Kriteriums der Natur des Beschäftigungsverhältnisses. Eine Diskriminierung werde jedoch gerade nicht erlaubt.

Der Link zum Urteil: [VG Düsseldorf, 26 K 1639/18](#)

Anmerkung: Im Urteil wird das SGB IX in der alten, bis 2017 gültigen Fassung zitiert. Für die bessere Verständlichkeit verwenden wir die Paragraphen-Nummerierung der aktuell gültigen Fassung.

6. TIPP: Regelmäßige kostenfreie Online-Fortbildungen für die SBV

Bereits seit dem vergangenen Jahr bieten Prof.in Dr.in Dörte Busch von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg etwa alle zwei Monate kostenfreie Online-Fortbildungen für Schwerbehindertenvertretungen im gesamten Bundesgebiet an. Zu jeweils aktuellen Themen aus der Praxis der SBV-Arbeit bietet die Veranstaltungsreihe Vorträge unter Berücksichtigung der Rechtsprechung. Fragestellungen und der Austausch untereinander sind ausdrücklich erwünscht! Im Nachgang erhalten die Teilnehmenden die Präsentation. Die Fortbildungen finden mittwochs von 14:30 bis max. 16:30 Uhr auf der Onlineplattform BigBlueButton statt.

Für Kurzentschlossene: Der nächste Termin ist am **Mittwoch, 18.05.2022**. Thema ist das **vereinfachte Wahlverfahren inkl. digitaler Möglichkeiten**.

Alle interessierten SBVen sind eingeladen! Wenn Sie teilnehmen möchten, melden Sie sich gern bei uns. Wir senden Ihnen dann den Einladungslink. Während der Veranstaltung haben Sie per Chat die Möglichkeit, sich in den Verteiler für zukünftige Einladungen zu den Fortbildungen aufnehmen zu lassen.

Wir wünschen Ihnen sonnige Frühlingstage!



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.