

Newsletter

Handicap Schleswig-Holstein

Februar 2023

Inhalt

1. Digitale Veranstaltungsreihe „Für ein starkes Miteinander“ von Arbeit und Leben SH... 1
2. Informationen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen..... 2
3. Beschluss: Wahlrecht des Betriebsrats, ob eine Präsenzschiulung oder ein Webinar besucht werden soll..... 2
4. Urteil: Muss der Arbeitgeber auch bei Offensichtlichkeit der Schwerbehinderung vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts einholen? 4
5. Podcast-Tipps..... 6
6. Menschen mit Behinderungen im Homeoffice 7
7. Veranstaltungstipp: Fachtag „Berufliche Teilhabe“ am 15. Juni 2023 8

1. Digitale Veranstaltungsreihe „Für ein starkes Miteinander“ von Arbeit und Leben SH

Die verschiedenen Projekte von Arbeit und Leben SH bieten gemeinsam eine digitale Veranstaltungsreihe an, die den Fokus auf ein starkes Miteinander in der Gesellschaft und Arbeitswelt legt. Die angebotenen Veranstaltungen dauern jeweils 90 Minuten und sind für alle Interessierte offen und kostenfrei.

Wir laden Sie dazu herzlich ein und freuen uns, wenn Sie dabei sind, wenn es heißt:

07.03.2023, 10.00 - 11.30 Uhr: Stammtischparolen im Betrieb

21.03.2023, 10.00 - 11.30 Uhr: Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

04.04.2023, 10.00 - 11.30 Uhr: Fördermöglichkeiten der Digitalisierung für KMUs

Informationen zu den jeweiligen Veranstaltungen finden Sie im Flyer:

<https://www.arbeitundleben-sh.de/img/daten/D512866742.pdf>

Die Beratungsstelle handicap ist für die Veranstaltung am 21.03. zum Thema „Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung“ verantwortlich. Hier wollen wir neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen und Betriebe/ Dienststellen, die an einer erstmaligen SBV-Wahl interessiert sind, über grundlegende Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung informieren.

Die Kolleg:innen von Arbeit und Leben freuen sich auf Sie!

2. Informationen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen

Zu Beginn der neuen Amtsperiode hat die BIH für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen den SBV-Guide in aktualisierter Form veröffentlicht. Die Broschüre bietet einen Überblick über die wesentlichen Aufgaben der Vertrauensperson und kann als Starthilfe verstanden werden, um sich schnell zurechtzufinden. Sie ist auf der Internetseite der BIH verfügbar und kann unter folgendem Link aufgerufen und heruntergeladen werden:

SBV-Guide der BIH: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/sbv-guide/>

3. Beschluss: Wahlrecht des Betriebsrats, ob eine Präsenzschiung oder ein Webinar besucht werden soll

Bei einer Luftverkehrsgesellschaft sind durch Tarifvertrag Personalvertretungen (PV) errichtet, für deren Aufgaben und Rechte das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) entsprechend anzuwenden ist (§ 117 Abs. 2 BetrVG). Die PV wollte zwei in NRW wohnhafte Mitglieder zu einer Präsenzschiung "Betriebsverfassungsrecht Teil 1" in Binz/Rügen entsenden. Die Arbeitgeberin schlug aus Kostengründen ortsnähere Seminarorte oder - im gewählten Zeitraum - ein Webinar vor. Daraufhin beschloss die PV, die beiden Mitglieder zur Schiung "Betriebsverfassungsrecht Teil 1" in Potsdam zu entsenden. Die Arbeitgeberin verweigerte die Übernahme der Schiungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten mit dem Argument, dass die beiden Mitglieder der PV an einem kostengünstigeren Webinar mit identischem

Schulungsinhalt hätten teilnehmen können, zumal dann neben der Schulungsgebühr keine weiteren Kosten angefallen wären. Es hätte zudem im maßgeblichen Zeitraum kostengünstigere Präsenzseminare im näheren Einzugsgebiet gegeben. Die PV war der Auffassung, sie müsse sich nicht auf ein Webinar verweisen lassen. An näheren Orten gehaltene Präsenzseminare wären u.a. wegen Urlaubs nicht in Betracht gekommen.

Die PV nahm gerichtliche Hilfe in Anspruch und beantragte, die Arbeitgeberin dazu zu verpflichten, sämtliche Kosten für das Seminar in Potsdam zu übernehmen. Das Arbeitsgericht wie auch das Landesarbeitsgericht entschieden zugunsten der PV. Die Arbeitgeberin habe die Kosten zu tragen, die anlässlich der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstehen, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich sei (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung müsse die PV sich nicht verweisen lassen. Zwar müsse die Interessenvertretung, wenn sie die Erforderlichkeit der Schulung prüft, auch die betriebliche Situation und die finanziellen Belastungen der Arbeitgeberin berücksichtigen. Dennoch stünde ihr bei der Seminarwahl ein Beurteilungsspielraum zu. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen nach Ansicht der PV innerhalb dieses Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen seien, käme eine Beschränkung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin auf die Kosten des preiswerteren Seminars in Betracht. Der Beurteilungsspielraum der PV sei auch dann gewahrt, wenn sie selbst ein inhaltgleiches Webinar mit einer entsprechenden Präsenzveranstaltung nicht für qualitativ vergleichbar erachte, insbesondere weil der "Lerneffekt" im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher sei als bei einem Webinar. Austausch und Diskussion über bestimmte Themen seien bei einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung. Insoweit fände bei einem Webinar eher "Frontalunterricht" statt, zumal die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, weitaus höher sei als bei einem Präsenzseminar.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde zugelassen.

[NRW-Justiz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf: Arbeitgeberin darf PV Kabine nicht auf ein Webinar verweisen](#)

Fazit:

Ratsam ist, schon bei der Schulungsplanung anstehende Urlaube und Dienstveranstaltungen der Mitglieder zu prüfen und ggf. mögliche Parallelangebote einzuholen und zu vergleichen.

Diese Entscheidung kann auch für die SBV bei der Durchsetzung ihres Schulungsanspruchs (§ 179 Abs. 3 S. 1; Abs. 4 S. 3; Abs. 8 SGB IX) im Einzelfall nützlich sein.

4. Urteil: Muss der Arbeitgeber auch bei Offensichtlichkeit der Schwerbehinderung vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts einholen?

Nach § 168 SGB IX bedarf die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Im vorliegenden Fall stellte sich u.a. die Frage, ob hierbei die Schwerbehinderung behördlich festgestellt sein muss oder eine Offensichtlichkeit genügt.

Der Kläger war bei dem Inhaber eines Gebäudeservice-Unternehmens seit dem Jahr 2012 zuletzt aufgrund Personalgestellung als Hausmeister an einer Grundschule tätig. Im Februar 2018 ist der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Der Kläger erlitt einen Schlaganfall mit halbseitiger Lähmung. Es war nicht absehbar, ob und wann er wieder arbeitsfähig ist. Ob der Arbeitgeber hiervon Kenntnis hatte, war nicht geklärt. Kurze Zeit später kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristgerecht mit der Angabe, dass der Hausmeisterauftrag aufgekündigt worden ist. Nach erfolgloser Zahlungsaufforderung reichte der Kläger im Juli 2018 beim Arbeitsgericht Klage gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung einer angemessenen Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ein. Er machte geltend, der Beklagte habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Im Oktober 2018 beantragte der Kläger bei der zuständigen Behörde die Feststellung einer Schwerbehinderung, die auch beschieden wurde.

Der Arbeitnehmer klagte durch alle Instanzen - ohne Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte die Feststellungen der Vorinstanzen, der Kläger habe keine hinreichenden Indizien i.S.v. § 22 AGG vorgetragen bzw. unter Beweis gestellt, die eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung vermuten ließen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats begründe auch der Verstoß des Arbeitgebers gegen die in § 168 SGB IX geregelte Pflicht, vor Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die Zustimmung des Integrationsamts einzuholen, regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung. Diese Pflichtverletzung sei grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen uninteressiert zu sein.

Der beklagte Arbeitgeber sei vor Ausspruch der Kündigung des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses jedoch nicht nach § 168 SGB IX verpflichtet gewesen, die Zustimmung des Integrationsamts einzuholen. Im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Beklagten habe § 168 SGB IX keine Anwendung gefunden.

Nach § 173 Abs. 3 SGB IX finde u.a. § 168 SGB IX keine Anwendung, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist (1. Alternative) oder das Versorgungsamt nach Ablauf der Frist des § 152 Abs. 1 Satz 3 SGB IX eine Feststellung wegen fehlender Mitwirkung nicht treffen konnte (2. Alternative). Das Eingreifen des Sonderkündigungsschutzes setze damit grundsätzlich voraus, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entweder die Schwerbehinderung bereits festgestellt (oder eine Gleichstellung erfolgt) ist oder die Stellung des Antrags auf Feststellung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch (bzw. auf Gleichstellung) mindestens drei Wochen zurückliegt (vgl. BAG 22. Januar 2020 – 7 ABR 18/18 – Rn. 33 mwN, BAGE 169, 267; vgl. im Einzelnen Düwell in LPK-SGB IX 6. Aufl. § 168 Rn. 8 und § 173 Rn. 36 ff.).

Nach § 2 Abs. 2 SGB IX sind Menschen im Sinne des Teils 3 SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt. Für die Frage, ob ein Mensch diese Voraussetzungen erfüllt, bedürfe es keiner behördlichen Anerkennung. Der Status als schwerbehinderter Mensch beginne grundsätzlich im Zeitpunkt der Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen (BVerwG 12. Juli 2012 – 5 C 16/11 – Rn. 20 mwN, BVerwGE 143, 325).

Für einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG habe der Kläger aber keine Umstände dargetan bzw. unter Beweis gestellt, nach denen der Beklagte im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung von einer „offensichtlichen“ bzw. „offenkundigen“ Schwerbehinderung auszugehen hatte. Insoweit fehlt es bereits an

einem Beweisantritt für den – vom Beklagten bestrittenen – Umstand, dass der Kläger noch zum Zeitpunkt der Kündigung halbseitig gelähmt war. Der Kläger habe auch nicht vorgetragen, dass zwangsläufig davon auszugehen gewesen wäre, dass die – unterstellte – halbseitige Lähmung infolge eines Schlaganfalls mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate andauern würde und dass dies unzweifelhaft für jede:n ersichtlich war.

[8 AZR 191/21 - Das Bundesarbeitsgericht](#)

Fazit:

Die Offensichtlichkeit einer Schwerbehinderung ohne Anerkennung/Feststellung löst noch nicht das Zustimmungserfordernis nach § 168 SGB IX aus.

Aber die Kenntnis des Arbeitgebers von der (Schwer)Behinderung eines/einer Beschäftigten wegen Offensichtlichkeit kann die Beweisführung für den/die Arbeitnehmer:in bei der Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs wegen Benachteiligung nach dem AGG erleichtern.

5. Podcast-Tipps

Das neue Format aus der REHADAT-Redaktion „Teilhabe und Inklusion – der REHADAT-Podcast“ informiert praxisnah über Möglichkeiten, Barrieren in der Gesellschaft und vor allem im Arbeitsleben abzubauen. Barrierefreiheits-Experte Rufus Witt und seine Gesprächspartner:innen bereiten dabei auch komplexe Themen verständlich auf. Den Podcast können Sie hören – oder bei Bedarf auch nachlesen – unter folgendem Link: [REHADAT Podcast](#).

Ebenso empfehlenswert ist der neue Podcast des Diskussionsforums Rehabilitations- und Teilhaberecht (www.reha-recht.de), der sich mit Themen rund um Inklusion, Rehabilitation und Teilhabe beschäftigt. Das Diskussionsforum steht in Trägerschaft der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) und bietet Fachbeiträge, Diskussionen und eine Infothek. Mit dem folgenden Link gelangen Sie zu dem Podcast, den Sie auch abonnieren können: <https://www.reha-recht.de/medien/>

6. Menschen mit Behinderungen im Homeoffice

Wir möchten Sie auf eine interessante Publikation des Instituts der deutschen Wirtschaft hinweisen, die sich mit den Auswirkungen von Homeoffice bei Menschen mit Behinderungen beschäftigt und im Januar 2023 erschienen ist. Der Artikel nimmt auf diverse kürzlich erschienene Studien Bezug und vergleicht die Herangehensweise und Umsetzung von Homeoffice für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Ländern. Es werden ausführlich die Vorteile von Homeoffice für Beschäftigte mit Behinderung sowie die Chancen der Digitalisierung erörtert. Insbesondere für mobilitätseingeschränkte Menschen wird die Arbeit insofern erleichtert, als dass der Arbeitsweg teilweise wegfällt und die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Darüber hinaus werden ebenfalls die Risiken im Homeoffice beleuchtet. Für Menschen mit Behinderungen sind hierbei vor allem die mangelnde behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung, die mangelnde Barrierefreiheit der Hard- bzw. Software, mehr Bildschirmarbeit, weniger Kommunikation und der Verlust an Unterstützung von Kolleg:innen sowie die geforderte höhere Anforderung an IT-Kompetenz zu benennen. Daher wird empfohlen, die Arbeit im Homeoffice so weit wie möglich für Beschäftigte mit Behinderungen anzubieten, jedoch bei der Umsetzung auf bestimmte Rahmenbedingungen zu achten:

- Freiwilligkeit festlegen: kein Zwang zum Homeoffice, sondern eine mögliche Option
- Arbeitsplatz einrichten: behinderungsgerecht, barrierefrei, ergonomisch (Förderung nutzen)
- Schulungen anbieten: Anleitung und Hilfe bei der Nutzung der digitalen Tools
- Kommunikation verstärken: Kontakt halten, Unterstützung anbieten, um Feedback bitten
- Bedarfe berücksichtigen: Personen mit Seh- und Hörbeeinträchtigungen haben bei der digitalen Kommunikation besondere Bedarfe
- Lösungen gemeinsam entwickeln: individuelle Homeoffice-Lösungen gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln

Grundsätzlich zeigt sich eine hybride Version des Homeoffice als vorteilhaft: Mit ein bis zwei Tagen im Homeoffice und drei bis vier Tagen im Büro kann die optimale Balance gefunden werden. Gerade für Beschäftigte mit Behinderungen ist der Betrieb

als sozialer Ort ein wesentlicher Faktor betrieblicher Inklusion und sollte nicht unterschätzt werden.

Den Artikel können Sie unter folgendem Link einsehen:

[Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion? - Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\) \(iwkoeln.de\)](#)

7. Veranstaltungstipp: Fachtag „Berufliche Teilhabe“ am 15. Juni 2023

Das Landesförderzentrum Sehen organisiert einen Fachtag zum Thema „Berufliche Teilhabe“ für Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte in Schleswig am 15. Juni 2023. Kernfragen, die im Rahmen dieser Veranstaltung diskutiert werden sollen: Wie kann Menschen mit Sehbeeinträchtigung ein barrierefreier Zugang ins Berufsleben ermöglicht werden? Welche Herausforderungen können auftreten? Wie kann eine Passung zwischen individuellen Bedarfen und Bedingungen am Arbeitsplatz realisiert werden?

Das Landesförderzentrum Sehen unterstützt und begleitet junge Menschen beim Übergang ins Berufsleben und freut sich darauf, im Rahmen dieser Veranstaltung mit Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte in den Austausch zu gehen.

Weitere Informationen zu der Veranstaltung finden Sie unter:

<https://www.lfs-schleswig.de/wp-content/uploads/2023/02/230222-Einladung-Schwerbehindertenvertretungen-Inklusionsbeauftragte.pdf>

Wir wünschen Ihnen einen fröhlichen Start in den Frühling!



Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung 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.