

Schwerbehindertenrecht und Inklusion

online unter:
sui-web.de

2. JAHRGANG
ISSN 2511-5995

PRAXISWISSEN FÜR SCHWERBEHINDERTENVERTRETER,
BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

7 | 2018

1. *Ansprüche auf Teilzeit für schwerbehinderte Menschen* | Seite 2
2. **ZUSAMMENARBEIT** mit Betriebsrat und Personalrat | Seite 3
3. *Muster für Anträge an Betriebsrat und Personalrat* | Seite 5
4. *5 Fragen zur SBV-Wahl* | Seite 6
5. *Rechtsprechung: Kündigung wegen Kurzerkrankungen* | Seite 7
6. *Rechtsprechung: Betriebsratsmitglied ist gleichzustellen* | Seite 8



► Ihre kostenlose Online-Datenbank finden Sie unter www.sui-web.de



Anne Weidner,
Rechtsanwältin



Anna Gilsbach,
Rechtsanwältin

Das müssen Sie wissen

UMFRAGE ZUR TEILHABE

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) startet eine große Erhebung, wie es in Deutschland um die Inklusion und Teilhabe bei Arbeit, Freizeit und Wohnen bestellt ist. Welche Hilfen nützen, was lässt sich besser machen? Bis zum Jahr 2020 werden 21.000 Menschen mit und ohne Behinderung befragt. Mehr unter www.bmas.de.

KEIN UNFALLSCHUTZ

Es liegt kein Arbeitsunfall vor, wenn ein Arbeitnehmer auf dem Rückweg vom Arzt zum Betrieb einen Verkehrsunfall erleidet, da der Arztbesuch eine private Tätigkeit ist. Die Fahrt ist aber als Weg zur Arbeit von einem dritten Ort versichert, wenn der Aufenthalt mehr als zwei Stunden dauert (SG Dortmund 28.2.2018 – S 36 U 131/17).

ANSPRUCH AUF SBV-BÜRO

Bewilligt Ihr Arbeitgeber der SBV kein eigenes Büro, haben Sie Anspruch auf Mitnutzung der Räume, Büroausstattung und Technik, die er dem Betriebs- oder Personalrat überlassen hat (§ 179 Abs. 9 SGB IX). Erforderliche Fachbücher und Zeitschriften für Ihre Aufgaben muss der Arbeitgeber direkt für Sie beschaffen (§ 179 Abs. 8 SGB IX).

**GESETZ**

Teilzeit nach dem TzBfG kann der Arbeitgeber nur ablehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Das sind etwa ein betriebliches Organisationskonzept, das konsequent umgesetzt wird (Kunde soll nur einen Verkäufer haben), oder Arbeitsabläufe (Übergabezeiten, Maschinenlaufzeiten).

**EXPERTENRAT**

Teilzeit nach dem SGB IX kann der Arbeitgeber nur dann versagen, wenn die Erfüllung ihm nicht zumutbar wäre (Organisation und Kosten) oder Schutzvorschriften entgegenstehen.

**sui-web.de**

► Anspruch auf begleitende Hilfe im Arbeitsleben besteht bereits, wenn schwerbehinderte Menschen in Teilzeit mit mindestens 15 Wochenstunden beschäftigt sind. Mehr dazu lesen Sie in Ihrem Online-Kommentar bei §§ 164, 185 SGB IX.

Teilzeitanprüche schwerbehinderter Menschen

ARBEITSZEIT Schwerbehinderte Menschen müssen ihre Arbeitszeit häufig aus gesundheitlichen Gründen reduzieren. Kürzeres Arbeiten ermöglichen das SGB IX oder das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hier erläutern wir Ihnen die Voraussetzungen.

Alle (auch nicht schwerbehinderte) Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf unbefristete Teilzeit. Das TzBfG knüpft den Teilzeitananspruch daran, dass in dem Betrieb regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind und dass das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate besteht. Den Antrag auf Arbeitszeitreduzierung muss der Arbeitnehmer spätestens drei Monate vor der gewünschten Umstellung einreichen; er braucht ihn jedoch nicht zu begründen. Es ist unerheblich, warum er weniger arbeiten möchte.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Allerdings muss der Arbeitgeber dem Teilzeitwunsch zustimmen. Dazu ist er verpflichtet, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitreduzierung schriftlich ab, verringert sich die Arbeitszeit beantragten Umfang. Stimmt der Arbeitgeber dem Antrag zu oder lehnt er berechtigt ab, kann der Arbeitnehmer den Antrag frühestens nach zwei Jahren neu stellen (§ 8 TzBfG).

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten steht darüber hinaus ein weiterer Anspruch auf Teilzeit zu (§ 164 Abs. 5 SGB IX). Der Anspruch besteht auch in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten. Danach kann der Betroffene eine kürzere Arbeitszeit verlangen, wenn dies wegen der Art und Schwere seiner Behinderung notwendig ist.

Das Gesetz verlangt hier keine weitere Zustimmung des Arbeitgebers. Die Verringerung tritt grundsätzlich mit dem Antrag ein. Zudem kann der Beschäftigte den Antrag schon in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses stellen und muss keine Vorlaufzeit von drei Monaten einhalten. Um Konflikte weitestgehend zu vermeiden, ist gleichwohl zu empfehlen, den Teilzeitwunsch frühzeitig

zu besprechen, sofern dies möglich ist. Die Ablehnungsgründe sind im Vergleich zum TzBfG deutlich enger und werden in der Praxis selten vorliegen. Ein unverhältnismäßiger Aufwand wird beispielsweise erst angenommen, wenn trotz Leistungen und Mitteln von Rehabilitationsträger oder Integrationsamt erhebliche Kosten entstehen, der Betroffene aber ohnehin demnächst aus dem Erwerbsleben ausscheidet, sei es wegen Erreichen der Altersrente oder wegen einer Befristung.

HINWEIS

Das TzBfG sieht nicht vor, die Arbeitszeit sofort zu verkürzen. Nach der Antragstellung müssen Sie mindestens noch drei Monate abwarten. Gründe für Ihren Antrag müssen Sie nicht angeben. Mit dem SGB IX können Sie die Arbeitszeit kurzfristig reduzieren. Demgegenüber müssen Sie Ihren Antrag begründen und die Notwendigkeit der Teilzeit aufgrund einer Behinderung geltend machen.

Unterschiede beim Rückkehrrecht

Die Ansprüche nach dem TzBfG und SGB IX stehen beide nebeneinander. Der Betroffene kann daher entscheiden, welchen Weg er wählt. Dabei sollte er berücksichtigen, dass die Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG stets unbefristet erfolgt. Eine spätere Verlängerung oder die Rückkehr in die Vollzeit sind dann an erhebliche Voraussetzungen geknüpft (§ 9 TzBfG). Demgegenüber kann ein schwerbehinderter Arbeitnehmer nach dem SGB IX wieder eine längere Arbeitszeit verlangen, sobald die Teilzeit nicht mehr wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist. <

Anne Weidner,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin.

Ihre Rechte in den Sitzungen

MITBESTIMMUNG Als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen haben Sie nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber Rechte. Auch auf die Arbeit von Betriebsrat und Personalrat können Sie Einfluss nehmen.

Der Betriebsrat oder Personalrat vertritt alle Beschäftigten eines Betriebs oder einer Dienststelle – auch die schwerbehinderten Menschen. Um sicherzustellen, dass das Gremium ihre Interessen adäquat berücksichtigt, hat die Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahme-, Befassungs- und Aussetzungsrecht an allen Sitzungen (§ 178 Abs. 4 und 5 SGB IX).

Das Teilnahmerecht besteht auch, wenn in der Sitzung keine Fragen behandelt werden, die speziell die schwerbehinderten Beschäftigten betreffen. Die Vertrauensperson hat lediglich ein Recht auf beratende Teilnahme, aber kein Stimmrecht. Dennoch hat sie das Recht, auch beim beschlussfassenden Teil einer Sitzung anwesend zu sein (OVG Nordrhein-Westfalen 15.5.1979–VIII A 285/77). Wird die Vertrauensperson nicht zu einer Sitzung geladen, sind die getroffenen Beschlüsse dennoch wirksam (VG Ansbach 17.4.2012–AN 8 P 11.02408).

HINWEIS

Teilnahme an Sitzungen und Gesprächen

Das Teilnahmerecht der SBV umfasst:

- alle Sitzungen des Betriebsrats/Personalrats (§ 32 BetrVG; § 95 Abs. 3 BPersVG)
- die Monatsgespräche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat/Personalrat (§ 74 Abs. 1 BetrVG; § 66 Abs. 1 BPersVG).
- Sitzungen von Ausschüssen des Betriebsrats (z. B. Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss) und gemeinsamen Ausschüssen von Betriebsrat und Arbeitgeber (BAG 21.4.1993–7 ABR 44/92).

Rechtzeitige Einladung

Ebenso wie die Mitglieder des Betriebsrats/Personalrats ist die Vertrauensperson rechtzeitig zu den Sitzungen und Monatsgesprächen und unter Beifügung der Tagesordnung zu laden (§ 29 Abs. 2 BetrVG; § 34 Abs. 2 BPersVG). Unabhängig vom vorgesehenen Programm der Sitzung ist der Schwerbehindertenvertretung

die komplette Tagesordnung mitzuteilen. Eine Beschränkung auf bestimmte Punkte durch Schwärzen o. Ä. ist nicht zulässig (VG Berlin 18.7.2016–VG 71 L 5.16 PVB).

Anträge zur Tagesordnung

Die Schwerbehindertenvertretung kann beantragen, dass der Betriebsrat/Personalrat Angelegenheiten auf die Tagesordnung seiner nächsten Sitzung setzt, die einzelne oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe besonders betreffen (§ 178 Abs. 4 Satz 1 HS. 2 SGB IX). In der Sitzung ist der Vertrauensperson als Ausdruck ihres beratenden Teilnahmerechts die Möglichkeit zu geben, Anträge zu stellen und Stellung zu nehmen. Außerdem ist es zulässig, ihr auch das Protokoll zuzuschicken, soweit daran ein berechtigtes Interesse besteht.

Aussetzen von Beschlüssen

Um ihr Beratungsmandat auszuüben, kann die Schwerbehindertenvertretung Beschlüsse des Betriebsrats/Personalrats für eine Woche aussetzen lassen, wenn sie der Ansicht ist, dass diese die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erheblich beeinträchtigen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX). Als Voraussetzung hierfür gilt häufig, dass die Vertrauensperson ihre Bedenken gegen einen beabsichtigten Beschluss bereits in der Sitzung vor der Beschlussfassung geäußert hat.

Der Antrag auf Aussetzung des Beschlusses führt lediglich zu dessen Suspendierung für eine Woche, er bleibt aber dennoch wirksam. Die Wochenfrist läuft ab Beschlussfassung – nicht ab Kenntnis der Vertrauensperson. Sie soll der Vertrauensperson, eine Verständigung mit dem Betriebsrat/Personalrat über den Beschluss ermöglichen. Nach Ablauf der Frist beschließt das Gremium, ob es den Beschluss aufrechterhält, abändert oder aufhebt. Ein erneuter Aussetzungsantrag ist nur zulässig, wenn der ursprüngliche Beschluss sich dabei wesentlich verändert hat. <

Anna Gilsbach LL.M., Rechtsanwältin, Berlin.



WICHTIG

Sind Sie als Vertrauensperson verhindert, kann auch Ihre Vertretung an Sitzungen und Gesprächen teilnehmen. Das geht nicht, wenn Sie das stellvertretende SBV-Mitglied nur zu bestimmten Aufgaben herangezogen haben (§ 178 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Ist die Verhinderung bekannt, ist das stellvertretende Mitglied selbst einzuladen.



EXPERTENRAT

Achten Sie darauf, dass Ihre Bedenken gegen einen geplanten Beschluss in das Protokoll aufgenommen werden.



RECHT- SPRECHUNG

Kein Teilnahmerecht der SBV besteht bei Gesprächen zwischen Mitgliedern des Betriebsrats/Personalrats oder mit dem Arbeitgeber, wenn diese rein informell sind oder vorbereitenden Charakter haben (LAG Schleswig-Holstein 10.9.2008 – 3 TaBV 26/08).

**GESETZ**

Dass Sie Ihre Rechte mithilfe von Betriebs- oder Personalrat durchsetzen müssen, ist kein Widerspruch zu § 179 Abs. 3 SGB IX. Die Vorschrift betrifft die Stellung der Vertrauensperson, nicht aber die Rechte der SBV als Organ.

**WICHTIG**

Der Inklusionsbeauftragte ist Vertreter des Arbeitgebers. Das gemeinsame Nutzen von Räumen oder Bürokräften kommt daher wohl nicht in Betracht.

**RECHT-
SPRECHUNG**

Als Vertrauensperson können Sie auch Mitglied im Betriebsrat sein. Nehmen Sie als Vertrauensperson an einer Sitzung teil, sind Sie nicht als Betriebsratsmitglied verhindert. Einen Interessenkonflikt müssen Sie dem Vorsitzenden anzeigen. Damit verletzen Sie Ihre Geheimhaltungspflicht über Verhältnisse Dritter nicht (LAG Hessen 1.11.2012 – 9 TaBV 156/12).

Kooperation mit den Gremien

KOOPERATION Als Vertrauensperson arbeiten Sie eng mit dem Betriebsrat oder Personalrat, mit dem Arbeitgeber und dem Inklusionsbeauftragten zusammen. So können Sie sich gegenseitig unterstützen, um die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen zu sichern.

Nach dem Willen des Gesetzgebers arbeiten die Interessenvertretungen eng zusammen (§ 182 SGB IX). Diese Vorgabe muss im Arbeitsalltag mit Leben gefüllt werden. Das ist aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben und Interessen der verschiedenen Gremien nicht immer einfach. Die Schwerbehindertenvertretung ist allein den Interessen der schwerbehinderten Menschen verpflichtet. Als Vertreter aller Beschäftigten ist der Betriebs- oder Personalrat aber ihr »natürlicher Verbündeter«, denn beide haben auch die Aufgabe, schwerbehinderte Menschen in Betrieb und Dienststelle zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG; § 68 Abs. 1 Nr. 4 BPersVG).

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Sie verfolgen also durchaus ähnliche Interessen. Ebenso wie die Vertrauensperson und ihre Stellvertreter sind die Mitglieder des Betriebsrats/Personalrats zur Verschwiegenheit verpflichtet (§§ 79, 99 Abs. 1, 102 Abs. 2 BetrVG; § 10 BPersVG), so dass nicht grundsätzlich etwas dagegen spricht, z. B. Büroräume gemeinsam zu nutzen. Das gilt auch für weitere sächliche Mittel, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnik, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat/Personalrat zur Verfügung stellt. Hierzu gehören nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz auch E-Mail-Postfächer (Beschluss vom 19.7.2012 – 10 TaBV 13/12).

Ausgehend hiervon hängt natürlich dennoch viel von den handelnden Personen und ihrer Bereitschaft zur Zusammenarbeit ab. Offenheit und eine transparente Kommunikation auf Augenhöhe können hier viel bewirken.

Hilfe bei Konflikten

Diese Idealvorstellung lässt sich aber nicht immer in die Tat umsetzen. Unabhängig davon, wer die Schuld trägt, kann es zu Streit kommen, der die Kooperation erschwert. Zwar lässt sich nicht alles, was für eine gedeihliche Zusammenarbeit förderlich ist, gerichtlich durchsetzen, allerdings kann die Vertrauensperson ihre gesetzlichen Rechte

gegenüber dem Betriebsrat/Personalrat mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen. Das gilt etwa, wenn Betriebsrat und Personalrat die Vertrauensperson nicht zu ihren Sitzungen oder Monatsgesprächen mit dem Arbeitgeber einladen (LAG Hessen 5.7.2012 – 9 TaBVGa 158/12). Ihre Rechte kann die Vertrauensperson auch vorbeugend geltend machen, wenn diese andernfalls nicht wirksam durchzusetzen sind (ArbG Berlin 17.10.2017 – 16 BV 16895/15). Im Übrigen kann die Vertrauensperson an den Monatsgesprächen und Sitzungen auch uneingeladen teilnehmen; das dürfen Arbeitgeber und Gremien ihr nicht verwehren. ◀

HINWEIS

Gemeinsame Räume und Sachmittel

Die Schwerbehindertenvertretung kann auch Räume und Geschäftsbedarf nutzen, die der Arbeitgeber dem Betriebs- oder Personalrat überlassen hat (§ 179 Abs. 9 SGB IX). Die Rechtsprechung schließt aus dem Wortlaut der Norm, dass die Organe aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgaben differenziert zu behandeln sind. Die Vertrauensperson und ihre Vertreter können deshalb Räume und den Geschäftsbedarf des Betriebsrats/Personalrats mitnutzen, haben jedoch keinen Anspruch auf eigene Räumlichkeiten zur alleinigen Nutzung. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG soll darin nicht liegen (LAG Köln 17.11.2008 – 2 TaBV 63/08). Die Rechtsprechung nimmt an, dass es dem Willen des Gesetzgebers entspricht, wenn sich die Vertrauensperson bezüglich der gemeinsamen Nutzung der Büroräumlichkeiten an den Betriebsrat/Personalrat wendet und ihn um Unterstützung bittet (ArbG Neunkirchen 17.12.2015 – 3 BV 11/15).

Anna Gilsbach LL.M., Rechtsanwältin, Berlin.

MUSTERSCHREIBEN 1

Antrag auf Aussetzen eines Beschlusses

Sehr geehrte/r Vorsitzende/r des Betriebsrats/Personalrats,

an der am (...) stattgefundenen Betriebsratssitzung/Personalratssitzung (*Unzutreffendes bitte streichen – Red.*) habe ich, wie Sie wissen, ist als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen teilgenommen.

Auf dieser Sitzung haben Sie einen Beschluss mit dem Inhalt gefasst, dass (...) Bereits nach Mitteilung der Tagesordnung habe ich in dieser Angelegenheit zur Vorbereitung der Sitzung schriftlich meine Bedenken gegen die geplante Beschlussfassung geäußert. In der Sitzung habe ich Ihnen noch einmal ausführlich dargestellt, warum der Beschluss meines Erachtens die Interessen schwerbehinderter Menschen in unserem Betrieb/unserer Dienststelle beeinträchtigt.

Ich möchte Ihnen meine Bedenken hier noch einmal darlegen: Der Beschluss sieht vor, dass (...) Dies wird zur Folge haben, dass (...) Hierdurch wird es dazu kommen, dass (...) Hierin liegt eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Menschen.

Ich beantrage daher, **die Umsetzung des Beschlusses (...) bis zum (7 Tage seit Beschlussfassung) auszusetzen**. Diesem Antrag ist stattzugeben.

Wie Ihnen bekannt ist, steht mir in der Frage, ob ein Beschluss die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten erheblich beeinträchtigt, ein Beurteilungsspielraum zu, der von Ihnen lediglich darauf zu überprüfen ist, ob der Antrag in rechtsmissbräuchlicher Absicht gestellt wurde. Aus den obigen Ausführungen ergibt sich, dass das nicht der Fall ist.

Ich gehe davon aus, dass Sie den Arbeitgeber/die Dienststelle von der Suspendierung des Beschlusses bis zum (...) informieren.

Ich bin selbstverständlich bereit, die Zeit bis zum *Datum (der Aussetzung des Beschlusses – Red.)* zu nutzen, um mich mit Ihnen über Lösungen zu verständigen.

Hierzu möchte ich anregen, dass wir (*Vertreter eines Schwerbehindertenverbands*) als Auskunftsperson einladen und zur Frage (...) anhören. Wenn Sie dies wünschen, kann natürlich auch (*Herr/Frau X, Gewerkschaft Y*) an unseren Gesprächen teilnehmen. Ich bin sicher, dass wir zu einer alle zufriedenstellenden Lösung kommen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

**WICHTIG**

Passen Sie die Musteranträge entsprechend Ihres individuellen Falls an und begründen Sie die Anträge möglichst ausführlich.

**EXPERTENRAT**

Für die Anträge auf Aufnahme einer Angelegenheit auf die Tagesordnung oder auf Aussetzung eines Beschlusses ist keine besondere Form vorgeschrieben. Zu Dokumentationszwecken sollten Sie den Antrag aber dennoch schriftlich oder in Textform stellen.

**GESETZ**

Als SBV haben Sie das Recht, Angelegenheiten auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung von Betriebsrat/Personalrat zu bringen, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die Schwerbehinderten als Gruppe betreffen, (§ 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX). Der Vorsitzende des Gremiums handelt pflichtwidrig, wenn er diesem Antrag nicht nachkommt.

MUSTERSCHREIBEN 2

Antrag auf Aufnahme eines Punktes auf die Tagesordnung

Sehr geehrte/r Vorsitzende/r des Betriebsrats/Personalrats, demnächst steht die nächste Sitzung des Betriebsrats/Personalrats an.

In meiner Funktion als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in unserem Betrieb/unserer Dienststelle beantrage ich, dass folgende Angelegenheit auf die Tagesordnung gesetzt wird: (...)

Hiervon ist der schwerbehinderte Kollege X / die Gruppe der Schwerbehinderten in unserem Betrieb/unserer Dienststelle besonders betroffen, weil (...)

Der rechtzeitigen Einladung zur nächsten Sitzung des Betriebsrats/Personalrats nebst vollständiger Tagesordnung sehe ich entgegen.

Mit freundlichen Grüßen

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

5 Fragen zur Wahl der SBV



HINTERGRUND

Für die Wahl der SBV sind viele Formalien und Fristen einzuhalten. Zwei detaillierte Ablaufpläne zum vereinfachten und förmlichen Wahlverfahren finden Sie in »Schwerbehindertenrecht und Inklusion« (Sul), Ausgaben 2/2018 und 3/2018.



RECHTSPRECHUNG

Wer sich als Vertrauensperson bewirbt, muss kein Arbeitnehmer sein. Die Zugehörigkeit zum Betrieb genügt, etwa durch eine Personalgestaltung (BAG 25.10.2017 – 7 ABR 2/16; besprochen in Sul 6/2018, S. 8).



GESETZ

Als Mitglied des Wahlvorstands oder als Wahlleiter haben Sie Anspruch auf Schulung (§ 177 Abs. 6 SGB IX i.V.m. § 20 Abs. 3 BetrVG oder § 24 Abs. 2 BPersVG). Darin erhalten die Teilnehmer das erforderliche Wissen und Formulare zum sicheren Ausführen der Wahl.

WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG Herbst stehen die nächsten Wahlen an! Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte in Betrieben und Dienststellen können eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes SBV-Mitglied wählen.

1. Wann wird gewählt?

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum 1.10. bis 30.11. statt.

Hat die vorangegangene Wahl außerhalb des regelmäßigen Zeitraums stattgefunden, ist danach zu unterscheiden, ob die Amtszeit der amtierenden SBV am 1.10.2018

- noch nicht ein Jahr dauert: Dann verlängert sich die Amtszeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl im Herbst 2022.
- bereits länger als ein Jahr besteht: Dann ist im Zeitraum vom 1.10. bis 30.11.2018 eine neue SBV zu wählen.

2. Wo wird gewählt?

Gewählt wird in Betrieben und Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen oder ihnen Gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Davon ist auszugehen, wenn die Beschäftigung auf mindestens acht Wochen angelegt ist. Die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung muss entsprechend nachgewiesen sein, es sei denn, die Schwerbehinderung ist offensichtlich. Außer Betracht bleiben Beschäftigte, über deren Grad der Behinderung (GdB) oder Gleichstellung noch nicht entschieden ist.

3. Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, die am Wahltag im Betrieb oder in der Dienststelle beschäftigt sind. Das gilt auch für diejenigen, die nur befristet oder vorübergehend beschäftigt oder noch minderjährig sind.

4. Wer kann gewählt werden?

Wählbar sind Personen, die am Wahltag im Betrieb oder in der Dienststelle nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören. Ein Wahlbewerber muss nicht selbst zum Kreis der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten zählen.

5. Wie wird gewählt?

Es bestehen das vereinfachte und das förmliche Wahlverfahren, welche je nach betrieblicher Situation zwingend vorgeschrieben sind (§ 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX). Grundsätzlich gilt das vereinfachte Wahlverfahren. Das förmliche Wahlverfahren ist durchzuführen, wenn am Tag der Einleitung der Wahl:

- mindestens 50 Wahlberechtigte im Betrieb beschäftigt sind oder
- der Betrieb aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.

► Förmliches Wahlverfahren

Die amtierende SBV bestellt spätestens acht Wochen vor Ende der Amtszeit einen Wahlvorstand. Dieser muss aus drei im Betrieb beschäftigten Personen bestehen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, aber nicht selbst schwerbehindert sein müssen (§ 177 Abs. 6 SGB IX, §§ 1 ff. SchwbVVO).

Der Wahlvorstand organisiert die Wahl. Wahlbewerber reichen hierzu Wahlvorschläge zum Amt der Vertrauensperson bzw. des Stellvertreters ein. Diese müssen von einem Zwanzigstel, mindestens aber von drei Wahlberechtigten gestützt werden. Die Wahl selbst erfolgt in der Versammlung oder als Briefwahl. Gewählt für das jeweilige Amt ist der Bewerber, der die meisten Stimmen erhält.

► Vereinfachtes Wahlverfahren

Hier wird kein Wahlvorstand gewählt. Die Wahl erfolgt in der Wahlversammlung. Dazu lädt die amtierende SBV durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise ein, spätestens drei Wochen vor Ablauf der Amtszeit. In dieser Versammlung wird zunächst eine Wahlleitung gewählt. Diese organisiert die Wahl der Vertrauensperson und der Stellvertreter in getrennten Wahlgängen. Eine Briefwahl ist in diesem Verfahren nicht zulässig. Gewählt wird in der Versammlung (§ 177 Abs. 6 SGB IX, §§ 18 ff. SchwbVVO). Im Übrigen verlaufen die beiden Wahlverfahren gleich. <

Anne Weidner,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin.

Kündigung wegen Kurzerkrankungen

LAG Mecklenburg-Vorpommern 28.11.2017 – 5 Sa 54/17

KÜNDIGUNG Eine negative Prognose über die künftigen Fehlzeiten eines häufig erkrankten Arbeitnehmers kann sich auch aus verschiedenen Krankheiten ergeben.

Der Arbeitgeber betreibt ein Pflegeheim. Im August 2016 kündigte er einer Arbeitnehmerin, die bei ihm für die Betreuung der Pflegebedürftigen zuständig war. Sie war zuvor wie folgt arbeitsunfähig erkrankt: Im Jahr 2014 an 20 Tagen, im Jahr 2015 an 88 Tagen und zuletzt 2016 an 51 Tagen. Der Arbeitsunfähigkeit lagen dabei stets verschiedene Erkrankungen zugrunde, wie etwa Übelkeit, Infektionen der oberen Atemwege, Migräne, akute Bronchitis, Anpassungsstörungen und Magen-Darm-Grippe. In zwei betrieblichen Eingliederungsmanagements gab die Arbeitnehmerin an, dass es keinen Zusammenhang zwischen ihren Erkrankungen und ihrer Arbeit gebe.

Das sagt das Gericht

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Kündigung des Arbeitgebers in diesem Fall berechtigt ist. Eine krankheitsbedingte Kündigung erfordert stets eine negative Gesundheitsprognose. Es müssen demnach

1. Umstände vorliegen, aus denen sich die Besorgnis weiterer Erkrankungen ergibt und
2. die Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Letzteres ergibt sich zum Beispiel daraus, dass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlungen von mehr als sechs Wochen pro Kalenderjahr leistet (siehe auch Hinweiskasten rechts oben).

Die Kollegin macht geltend, dass es sich bei den einzelnen Erkrankungen um gewöhnliche Krankheiten handelte, die zudem jeweils ausgeheilt wären. Dazu legte sie ein Attest ihrer Ärztin vor, dass keine negative Prognose anzunehmen wäre. Dem sind die Richter nicht gefolgt. Sie gingen nicht davon aus, dass mit einer baldigen Genesung zu rechnen ist und stellten darauf ab, dass eine erhöhte Krankheitsanfälligkeit bei der Kollegin vorliegt. Vor allem die Infekte der oberen Atemwege werden auch künftig bei der Betreuung der Pflegebedürftigen auftreten. Das Attest der Ärztin war den Richtern zu allgemein und damit nicht ausreichend.

HINWEIS

Treten in den letzten Jahren des Arbeitsverhältnisses mehrere Kurzerkrankungen auf, die jeweils mehr als sechs Wochen pro Jahr dauern, spricht dies für eine negative Zukunftsprognose. Aus den Fehlzeiten in der Vergangenheit wird dann die Annahme über künftige krankheitsbedingte Ausfallzeiten hergeleitet.

Bei häufigen Kurzerkrankungen zählen aber Fehlzeiten nicht mit, die auf Betriebsunfällen oder einmaligen Geschehnissen (z. B. Unfall, Blinddarmoperation) beruhen. Ferner besteht keine Wiederholungsgefahr bei ausgeheilten Leiden.

Allerdings kann eine Gesamtbetrachtung eine besondere Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers ergeben, selbst dann, wenn die Krankheitsursachen jeweils unterschiedlich sind. In diesem Fall kommt es nicht mehr darauf an, ob die einzelne Erkrankung eventuell ausgeheilt ist.

Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Angaben zu seinen Erkrankungen zu machen. Eine negative Prognose kann er im Falle einer Kündigung vor Gericht aber faktisch nur widerlegen, indem er eine Stellungnahme zu den Erkrankungen abgibt, seine Ärzte die gesundheitliche Entwicklung positiv beurteilen und er diese von der Schweigepflicht entbindet. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern beruhen Arbeitsunfähigkeitszeiten häufig auf der zugrundeliegenden Behinderung. Dies sollte in einem ärztlichen Attest festgehalten werden, da es bei einer krankheitsbedingten Kündigung vom Integrationsamt zugunsten des Kollegen zu berücksichtigen ist. <

Anne Weidner,
Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin.



WICHTIG

Krankheit als solche ist kein Kündigungsgrund. Eine krankheitsbedingte Kündigung setzt voraus, dass betriebliche und wirtschaftliche Belange des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigt sind.



EXPERTENRAT

Beim Berechnen der Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind Fehlzeiten für einmalige Ereignisse (Betriebsunfall, Operation) abzuziehen. Sollten eine bevorstehende Operation oder andere Maßnahmen zu einer baldigen Genesung führen, können Sie die negative Prognose wiederlegen.



HINWEIS

Ein ärztliches Attest, dass eine Erkrankung nicht chronisch wäre, genügt nicht, denn das Attest belegt nicht, dass die Krankheit ausgeheilt ist. Für eine besondere Krankheitsanfälligkeit sprechen etwa wiederholte Erkältungen oder Erkrankungen des Bewegungsapparats.

**HINWEIS**

Umstände, die für eine behinderungsbedingte Gefährdung sprechen, sind unter anderem häufige Fehlzeiten, dauerhaft verminderte Belastbarkeit/Leistungsfähigkeit und bereits erfolgte Angebote, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

**EXPERTENRAT**

Wenn Sie die Gleichstellung beantragen und zugleich Mitglied im Betriebs- oder Personalrat sind, sollten Sie in der Begründung darauf hinweisen, dass es Ihnen nicht nur auf den erhöhten Kündigungsschutz ankommt, sondern auch auf die anderen Schutzbestimmungen des SGB IX.

Betriebsratsmitglied ist gleichzustellen

SG Berlin 12.2.2018 – S 57 AL 1161/16

GLEICHSTELLUNG Die Bundesagentur für Arbeit kann einen Antrag auf Gleichstellung nicht pauschal mit dem Hinweis ablehnen, dass der Antragsteller Betriebsratsmitglied ist.

Der Arbeitnehmer ist bereits seit 1995 als Produktionshelfer bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Unter anderem wegen Funktionsbehinderungen in der Wirbelsäule und bei der Kniegelenke wurde ihm ein Grad der Behinderung von 30 zuerkannt. Er stellte einen Antrag auf Gleichstellung mit der Begründung, dass bei ihm zum einen erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten bestehen, zum anderen ist seine Arbeit durch häufiges Bücken, Heben und durch Zwangshaltungen gekennzeichnet. Der Arbeitgeber meldete indes an die Bundesagentur für Arbeit, ihm seien gesundheitliche Einschränkungen nicht bekannt.

Die Bundesagentur lehnte den Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen mangels einer behinderungsbedingten Gefährdung des Arbeitsplatzes ab. Zwar seien die Einsatzmöglichkeiten des Mitarbeiters wegen seiner gesundheitlichen Belastungen beschränkt, allerdings verfüge er als Betriebsratsvorsitzender über besonderen Kündigungsschutz, so dass eine Gleichstellung nicht erforderlich sei. Im Widerspruchsverfahren legte der Arbeitnehmer zudem ein Kündigungsangebot des Arbeitgebers vor und wies erneut unter Vorlage von ärztlichen Unterlagen darauf hin, dass bei ihm eine Leistungsfähigkeit nur noch für körperlich leichte Tätigkeiten vorliegt. Dennoch blieb auch das Widerspruchsverfahren erfolglos.

Das sagt das Gericht

Das Sozialgericht gab schließlich dem Arbeitnehmer Recht und führte aus: Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, sind schwerbehinderten Menschen gleichgestellt, wenn sie infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht behalten können. Nach Ansicht des Gerichts hat der Antragsteller die Gefährdung seines Arbeitsplatzes aufgrund der krankheitsbedingten Fehlzeiten ausreichend dargestellt. Die Gefährdung belege das Kündigungsangebot des Arbeitgebers. An dieser Gefährdung ändere auch der besondere Kündigungsschutz als Betriebsratsvorsitzender nichts.

Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Dieser Fall macht deutlich, dass die Bundesagentur für Arbeit im Einzelfall noch immer verkennt, dass der besondere Kündigungsschutz als Arbeitnehmervertreter eine Gleichstellung nicht ersetzen kann. Die Gleichstellung führt nicht nur zum Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX, sondern auch zu Schutzansprüchen des Betroffenen nach § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX. ◀

Anne Weidner,

Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin.



sui-web.de

► Mehr zum Anspruch auf Gleichstellung lesen Sie in Ihrem Online-Kommentar zum Schwerbehindertenrecht zu § 2 SGB IX und § 151 SGB IX.

IMPRESSUM**Schwerbehindertenrecht und Inklusion**

Redaktion: Anna Gilsbach,
Anne Weidner, Christian Köhler

Kontakt: redaktion@sui-web.de

Autoren: Anna Gilsbach LL.M.,
Anne Weidner; dka Rechtsanwälte |
Fachanwälte, Berlin.

Verleger: Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer: Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften:
Bettina Frowein (Leitung)

ISSN 2511-5995

Anschrift Verlag und Redaktion:

Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel. +49 (0)69/79 50 10-0
Fax +49 (0)69/79 50 10-18
abodienste@bund-verlag.de

Abonnement:

Schwerbehindertenrecht und Inklusion
umfasst jährlich
· 12 Ausgaben Informationsdienst
· Online-Kommentar zum SGB IX
· Arbeitshilfen Online
Preis pro Quartal: 64,65 €
einschließlich MwSt.

Das Abonnement kann mit
sechswöchiger Frist zum Jahresende
gekündigt werden.

Gestaltung und Satz:

fsvk.design

Druck:

Konrad Tritsch GmbH, Ochsenfurt

Urheber- und Verlagsrechte:

Alle in dieser Ausgabe veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Datenschutz:

Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen der EU-DSGVO und des BDSG verwaltet.

Bildnachweis:

Titelbild: © iStock.com, vadimguzhva