

# Newsletter August 2019

---

1. **Handicap-Veranstaltung „Die Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX“ am Donnerstag, den 19. September 2019**
  2. **BAG Urteil: Auskunftsrechte des BR im BEM versus Datenschutz**
  3. **Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken**
  4. **Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“**
  5. **Petition stoppt Referentenentwurf zur VersMedV**
  6. **Was bietet die Qualifizierungsoffensive des BMAS für behinderte Beschäftigte?**
- 

## 1. Handicap-Veranstaltung „Die Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX“ am Donnerstag, den 19. September 2019

Wenn das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von 30 oder 40 feststellt, gibt es die Möglichkeit, bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen zu beantragen. Die Gleichstellung dient dem Schutz vor Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Wer einen Gleichstellungs-Status hat, genießt den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen, kann bei Schwierigkeiten im Arbeitsleben Unterstützung vom Integrationsamt und den Integrationsfachdiensten in Anspruch nehmen und darf aktiv an den Wahlen der Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

Herr Sedlack, langjähriger Mitarbeiter der Agentur für Arbeit in der Bearbeitung von Anträgen auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, erläutert das Antragsverfahren, stellt die Kriterien dar, anhand derer gleichgestellt wird und beleuchtet auch aktuelle Entwicklungen.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website [hier](#).

**Wir freuen uns auf Sie!**

## 2. BAG Urteil: Auskunftsrechte des BR im BEM versus Datenschutz

Immer wieder erreichen uns Fragen, inwiefern der Datenschutz den Auskunftsinteressen des BR im BEM Grenzen setzt. Nachfolgend soll ein Beschluss des BAG vom 7.2.2012 geschildert werden, der allerdings noch vor Inkrafttreten der DSGVO erging und insofern auch auf den Paragraphen der alten Fassung SGB IX basiert:

Zwischen einem Arbeitgeber und seinem BR war strittig, ob die quartalsweise Übermittlung der Daten von BEM-berechtigten Arbeitnehmern an den BR eine Verletzung des Datenschutzes darstelle. Aus Sicht des Arbeitgebers bestand die Pflicht zur Übermittlung an den BR nur bei vorherigem Einverständnis des Mitarbeiters, ansonsten würde die anonymisierte Zahl der BEM-Berechtigten ausreichen, um der Überwachungspflicht aus § 84 Abs. 2 SGB IX zu genügen.

Das Gericht entschied, dass der BR nach § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG iVm § 84 Abs. 2 S. 7 SGB IX a.F. unabhängig von der Zustimmung der Arbeitnehmer verlangen kann, dass ihm der Arbeitgeber quartalsweise ein Verzeichnis aushändigt. Diesem Anspruch stünden datenschutzrechtliche Belange oder Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegen.

Zwar sei in § 80 Abs. 2 S. 1 Halbsatz 1 BetrVG keine Angabe zu finden, in welcher Form die Auskunft erteilt werden müsse, bei umfangreichen und komplexen Angaben sei der Arbeitgeber aber gem. § 2 Abs. 1 BetrVG regelmäßig verpflichtet, die Auskunft schriftlich zu erteilen. Die für Bruttolohn- und Gehaltslisten geltenden Beschränkungen des § 80 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 BetrVG seien nicht auf die Übermittlung von personenbezogenen Daten übertragbar.

Die Überwachungsaufgabe des BR nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei nicht von einer vorherigen Einwilligung der von der Vorschrift begünstigten Arbeitnehmer abhängig, da der Gesetzeswortlaut keine entsprechende Einschränkung enthält.

Die nach § 84 Abs. 2 S. 1 SGB IX a.F. erforderliche Zustimmung der betroffenen Person beziehe sich nur auf den Klärungsprozess, nicht aber auf die vorhergehende Phase, die mit dem Zugang des Angebots der Durchführung eines BEMs an dem Arbeitnehmer ende.

Datenschutzrechtliche Gründe stünden der Übermittlung der Namen der BEM-berechtigten Arbeitnehmer nicht entgegen. Das Erheben von Daten über die krankheitsbedingten Fehlzeiten durch den Arbeitgeber und ihre Übermittlung an den BR sei auch bei fehlender Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmer nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG zulässig.

Nach § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG ist das Erheben, Verarbeiten und Nutzen besonderer Arten personenbezogener Daten iSd § 3 Abs. 9 BDSG für eigene Geschäftszwecke auch ohne Einwilligung des Betroffenen zulässig, wenn dies zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung rechtlicher Ansprüche erforderlich ist und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung überwiegt.

Die Regelung § 32 BDSG über Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis sei hier hingegen nicht anzuwenden, da sie sich auf personenbezogene Daten iSd § 3 Abs. 1 BDSG beschränke und die Verarbeitung sensibler Daten iSd § 3 Abs. 9 BDSG nicht erfasse.

Die Zusammenstellung der die einzelnen Arbeitnehmer betreffenden Arbeitsunfähigkeitszeiten zu einer schriftlichen Aufstellung und deren Weitergabe an den BR sei keine Datenübermittlung an einen Dritten, da der BR nicht als Dritter iSd § 3 Abs. 4 Nr. 3 BDSG anzusehen sei, sondern vielmehr selbst Teil der datenerhebenden Stelle sei.

Schließlich sei der Arbeitgeber nicht befugt, sich gegenüber dem Überwachungsrecht des BR auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen.

### **Beschluss des BAG vom 07.02.2012, 1 ABR 46/10**

Einschätzung im Hinblick auf die heute geltende DSGVO: Die Anwendung insbesondere der Art. 18 DSGVO, Art. 4 DSGVO und Art. 6 DSGVO stünde dem Ergebnis des Gerichtsbeschlusses nicht entgegen.

### **3. Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken**

Im Auftrag der Hans-Böckler Stiftung führte der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln das Forschungsprojekt „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“ durch. Auch die Beratungsstelle handicap hatte zur Beteiligung an der dazugehörigen Online-Befragung aufgerufen.

Die Ergebnisse der Studie lassen sich nun [hier](#) in der Mitbestimmungspraxis Nr. 22 nachlesen. Dabei geht es um Beispiele für Kooperationen und Netzwerke, die Aufgaben der Partner werden dargestellt und Tipps für eine gelingende Zusammenarbeit mit internen und externen Akteuren gegeben.

### **4. Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“**

Die Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ wurde im April 2019 im Rahmen der Verleihung des „Inklusionspreis(es) für die Wirtschaft 2019“ gestartet. Sie zielt darauf, beschäftigungspflichtige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die aus den unterschiedlichsten Gründen keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, für die Beschäftigung dieses Personenkreises zu sensibilisieren und Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Dabei sollen Unternehmen gezielt angesprochen, beraten und unterstützt werden.

Partner der Initiative sind das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Unterstützt wird die Initiative vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION, dem UnternehmensForum sowie der Charta der Vielfalt.

Nach einer Pilotphase in 2019 in Aachen-Düren, Erfurt, Freiberg, Köln, Neumünster und Reutlingen ist eine Ausweitung auf das gesamte Bundesgebiet für das Jahr 2020 geplant.

Arbeitgeber, die bereits umfangreiche Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben, sollen in der Pilotphase über das Unternehmens-Netzwerk INKLUSION in Aktionen und Veranstaltungen einbezogen werden. Weitere Informationen finden Sie [hier](#) beim BMAS.

### **5. Petition stoppt Referentenentwurf zur VersMedV**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verfasste im vergangenen Jahr einen Referentenentwurf für eine Neufassung der Versorgungsmedizin-Verordnung. Erst im

November 2018 wurden die Schwerbehindertenvertretungen in den Prozess eingebunden. Ulrike Hepperle (SBV der Leibniz Universität Hannover), Silke Buchborn (SBV Diakonie Himmlesthür e.V. aus Hildesheim) und Claudia Oswald-Timmler (SBV und Kreisbehindertenbeauftragte vom Landratsamt Göppingen) befürchteten einen massiven Abbau der Teilhabe behinderter Menschen durch den Referentenentwurf und starteten deshalb im Januar 2019 eine Online-Petition mit dem Titel „Teilhabeabbau durch Verschlechterung der Versorgungsmedizin-Verordnung stoppen“, durch welche das Thema in der Öffentlichkeit sichtbar wurde. Die Petition erfuhr mit insgesamt 29.027 Unterzeichner\*innen eine überwältigende Unterstützung.

Die drei Initiatorinnen der Petition überreichten am 21.06.2019 Herrn Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg in Berlin die gesammelten Unterschriftenlisten. Die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und ihre fünf Unterstützer\*innen aus Gewerkschaften und Hauptschwerbehindertenvertretungen konnten dem Staatssekretär ihre Bedenken und Einwände ausführlich darstellen. Die „tolle Aktion“, so Staatssekretär Dr. Schmachtenberg, verstärkte die Zweifel, ob das jetzige Antrags- und Feststellungsverfahren den teilhabeorientierten, politischen, juristischen, medizinischen und sozialen Realitäten noch gerecht werden könne. Es sei Zeit, das Vorhaben grundsätzlich zu überdenken und die Schwerbehindertenvertretungen intensiv zu beteiligen.

Zwischenzeitlich erfolgte vom BMAS eine Einladung zum Werkstattgespräch am 02.09.19, in dessen Rahmen die Überarbeitung der Versorgungsmedizin-Verordnung begonnen werden soll. (Quelle: [www.komsem.de](http://www.komsem.de))

## 6. Was bietet die Qualifizierungsoffensive des BMAS für behinderte Beschäftigte?

Eine sich wandelnden Arbeitswelt erfordert laufende Weiterbildung, um Fachkenntnisse aktuell zu halten und neue Fähigkeiten zu erwerben.

Die [Qualifizierungsinitiative](#) des BMAS soll den Zugang zum lebenslangen Lernen für die Berufsqualifikation erleichtern. Bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ab einem Alter von 45 Jahren, können in kleineren Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern bis zu 100% der Kosten einer Qualifizierungsmaßnahme von der Agentur für Arbeit übernommen werden. Auch in größeren Unternehmen können Qualifizierungen von der Agentur für Arbeit bezuschusst werden. Um den Zugang zu erleichtern, ist außerdem ein Zuschuss zu den Lohnkosten während der Teilnahme an einer Qualifizierung möglich.

Arbeitnehmer können sich bei der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit beraten lassen, Arbeitgeber beim zuständigen Arbeitgeberservice der Region.

Herzliche Grüße und bis zum nächsten Mal  
Ihr Handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	<a href="mailto:iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de">iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	<a href="mailto:irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de">irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	<a href="mailto:angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de">angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Clara Müllenmeister	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	<a href="mailto:clara.muellenmeister@hamburg.arbeitundleben.de">clara.muellenmeister@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Morsal Himat	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	<a href="mailto:morsal.himat@hamburg.arbeitundleben.de">morsal.himat@hamburg.arbeitundleben.de</a>



Hamburg

Behörde für Arbeit,  
Soziales, Familie  
und Integration

handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

**Impressum:**

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.

Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50

[handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)

[www.hamburg.arbeitundleben.de](http://www.hamburg.arbeitundleben.de)

[www.handicap-hamburg.de](http://www.handicap-hamburg.de)

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie uns bitte eine kurze Info an: [handicap@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:handicap@hamburg.arbeitundleben.de)