

Newsletter März 2020

1. **Handicap-Veranstaltungen: Allgemeinverfügung des Senats**
 2. **Digitales Informationsangebot zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Das Projekt „WayIn“**
 3. **Deutscher Betriebsrätepreis und deutscher Personalrätepreis 2020**
 4. **Urteil: Anspruch auf behinderungsgerechte Lage der Arbeitszeit**
 5. **Urteil: Arbeitgeber muss der SBV Privatanschriften zur Verfügung stellen**
 6. **DGB-Index GUTE ARBEIT: Körperlich harte Arbeit**
 7. **Gesetzesreform: Der Medizinische Dienst soll unabhängig werden**
-

1. Handicap-Veranstaltungen: Allgemeinverfügung des Senats

Liebe Interessent*innen an den Veranstaltungen der Beratungsstelle handicap, mit der beschlossenen Allgemeinverfügung (siehe Anlage) der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz werden grundsätzlich alle öffentlichen und nichtöffentlichen Veranstaltungen und Versammlungen unabhängig von der Teilnehmerzahl bis zum 30. April untersagt.

Dies betrifft natürlich auch das Veranstaltungsangebot der Beratungsstelle handicap. In den nächsten Wochen werden wir unsere Planungen entsprechend der aktuellen Entwicklung anpassen und informieren Sie rechtzeitig über unser weiteres Angebot.

Unter unten stehendem Link finden Sie aktuelle Informationen des DGB zum Thema **„Corona: Arbeitsrecht, Home Office, Kurzarbeitergeld - Was Beschäftigte wissen müssen“**. Leiten Sie diese Info auch gerne an Kolleg*innen weiter.

<https://www.dgb.de/themen/++co++fdb5ec24-5946-11ea-8e68-52540088cada>

2. Digitales Informationsangebot zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung: Das Projekt „WayIn“

Mit dem Projekt „WayIn“ bietet Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg ein digitales Informationsangebot zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Es geht darum, die Arbeitswelt 4.0 über Inklusionspotenziale zu informieren und u.a. mittels konkreter Fallbeispiele aus verschiedenen Branchen in interaktiven Videos Abläufe, Herausforderungen, geeignete Assistenzsysteme und erfolgreiche Wege hin zu einer gelungenen beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt darzustellen.

Es werden Sensibilisierungsschulungen in Form von Workshops und Webinaren zu diesen Themen angeboten. In 2020 werden beispielsweise noch Webinare angeboten zu den Themen Autismus, Hörbehinderung, Lernschwierigkeit und Burnout. Weitere Informationen unter www.wayin-inklusion.de

3. Deutscher Betriebsrätepreis und deutscher Personalrätepreis 2020

Bewerben können sich um den „**Deutschen Betriebsrätepreis 2020**“ neben Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen auch die Schwerbehindertenvertretungen über den Betriebsrat:

Einzureichen sind Initiativen und Projekte aus den Jahren 2018 bis 2020, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt haben.

Wichtig dabei: Es geht vorrangig um die originäre Tätigkeit als Betriebsrat, wie sie durch das Betriebsverfassungsrecht definiert wird und die den Interessenvertreter als Akteur im betrieblichen Alltag beschreibt. Wo haben diese in diesem Sinne Projekte angeschoben, Veränderungen initiiert, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder konkrete Verbesserungen erzielt. Einsendeschluss ist der **30. April 2020**. Weitere Informationen und Unterlagen finden Sie [hier](#)

Auch der „**Deutsche Personalräte-Preis**“ wird im Herbst 2020 verliehen. Ausgezeichnet werden Personalräte für beispielhafte Projekte und Initiativen aus den Jahren 2018 bis 2020. Themen der Preisträger des Jahres 2019 waren Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gewalt gegen Beschäftigte, Dienstvereinbarungen zur Teilzeitbeschäftigung, Einsatz für Auszubildende, Maßnahmen zur Inklusion.

Der Preis würdigt den Einsatz von Personalräten und zeichnet deren Arbeit aus. Er ist eine Initiative der Zeitschrift „Der Personalrat“ und wird in Kooperation mit dem DGB ausgelobt. Das Ziel: Der Arbeit und dem Einsatz von Personalräten die verdiente interne und öffentliche Anerkennung und Wertschätzung verschaffen. Bewerben können sich auch hier neben den Personalräten die Schwerbehindertenvertretungen über den Personalrat ihrer Dienststelle. Bewerbungsschluss ist der **31. Mai 2020**. Alle Informationen zur Bewerbung und Teilnahmebogen unter www.dprp.de

4. Urteil: Anspruch auf behinderungsgerechte Lage der Arbeitszeit

Ein langjähriger Mitarbeiter, ursprünglich eingestellt als Industrieschlosser, mit einer chronischen psychischen Erkrankung und Gleichstellung, war als Ergebnis eines BEMs im Bereich Packen und Werkslogistik eingesetzt. Außerdem war er – für ein Jahr befristet - aus dem Schichtsystem herausgenommen und in einer individuell vereinbarten „Mittelschicht“ von 8:00 -16:30 Uhr tätig, zumal er alleinerziehend zwei minderjährige Kinder zu versorgen hat.

Nach Ablauf des Jahres wies der Arbeitgeber ihn an, wieder im Wechsel Früh- und Spätschicht zu leisten. Der Beschäftigte legte mehrere Atteste und betriebsärztliche Einschätzungen vor, die dies wegen Gefährdung seiner Gesundheit und aufgrund seiner Behinderung ablehnten.

Der Arbeitgeber war nicht einsichtig, es kam zur Klage. Das Arbeitsgericht entschied zugunsten des Beschäftigten:

Die ärztlichen Atteste seien hinreichend und ausschlaggebend für den Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit.

Zudem sei der Mitarbeiter ja bereits ein Jahr in der individuellen „Mittelschicht“ tätig gewesen, insoweit sei der Einwand des Arbeitgebers bezüglich der Unmöglichkeit und Unzumutbarkeit der entsprechenden Arbeitsorganisation offensichtlich widerlegt.

Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 03.07.2019 - 17 Ca 41/19

5. Urteil: Arbeitgeber muss der SBV Privatanschriften zur Verfügung stellen

Das Arbeitsgericht Bonn beschäftigte sich 2015 mit der Frage, ob die SBV gegenüber dem Arbeitgeber beanspruchen kann, die Privatadressen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen zu erhalten, um diese zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen einzuladen. Der Arbeitgeber bestand darauf, diese Daten nicht an Dritte herausgeben zu dürfen und bot stattdessen an, die Einladungen für die SBV zu verschicken.

Das Gericht entschied dass die Datenübermittlung nicht gegen das Datenschutzgesetz verstoße und die SBV kein Dritter im Sinne des (2015 relevanten) § 33 Abs. 4 BDSG sei.

Weiterhin könne eine Einladung nur über die Privatadressen erfolgen, da nicht alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten derzeit im Unternehmen tätig seien (Elternzeit, Krankheit) bzw. Mitarbeiter auch in anderen Firmen eingesetzt würden und es darüber hinaus kein für alle zugängliches schwarzes Brett gebe.

Es stünde außerdem nicht zur Diskussion, dass die SBV wie auch der Betriebsrat ihre Aufgaben selbständig durchführen können müssen, insoweit könnte sich die SBV zwar der Personalabteilung zur Versendung der Einladungen bedienen, dürfe aber nicht dazu verpflichtet werden.

Urteil des ArbG Bonn, 4. Kammer vom 05.02.2015 – 4 BV 81/14

Anmerkung: Auch nach in Kraft treten der DSGVO ist diese Argumentation richtungsweisend und die Unabhängigkeit der SBV in ihren Handlungsmöglichkeiten in keiner Weise eingeschränkt worden.

6. DGB-Index GUTE ARBEIT: Körperlich harte Arbeit

Eine Sonderauswertung zum Thema "Körperlich harte Arbeit" (Daten aus dem DGB Index 2018) zeigen, dass körperliche Belastungen für viele Beschäftigte nach wie vor zum beruflichen Alltag gehören. 30 Prozent aller Beschäftigten leisten körperlich schwere Arbeit (z. B. Lasten heben, tragen oder stemmen) und 52 Prozent arbeiten sehr häufig oder oft in ungünstigen Körperhaltungen (z. B. im Sitzen, Stehen oder gebückt). Das betrifft Berufsgruppen in der Landwirtschaft, auf dem Bau und in der Produktion, aber auch viele Dienstleistungsberufe, z.B. in der Pflege oder im Verkauf.

Die meisten der körperlich schwer Arbeitenden sind mehrfach belastet. Auffällig ist zudem, dass körperlich schwere Arbeit überproportional mit Leiharbeit, Schicht- und Nachtarbeit, hoher Arbeitsintensität sowie geringer Entlohnung verbunden ist. Je häufiger körperlich schwer gearbeitet wird, desto schlechter werden der eigene Gesundheitszustand und die zukünftige Arbeitsfähigkeit eingeschätzt.

Für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung sind Entlastungsmöglichkeiten (z. B. durch zusätzliche Pausen oder Tätigkeitswechsel) von großer Bedeutung. Die Mehrheit der Beschäftigten geht davon aus, dass sich ihr Gesundheitszustand durch eine präventive Arbeitsgestaltung verbessern ließe.

Die Sonderauswertung "Körperlich harte Arbeit" kann heruntergeladen werden:

[Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit - Körperliche Belastungen \(PDF, 4 MB\)](#)

[Zusammenfassung der Sonderauswertung - Körperliche Belastungen \(PDF, 1 MB\)](#)

7. Gesetzesreform: Der Medizinische Dienst soll unabhängig werden

Das MDK Reformgesetz ist zum 01.01.2020 in Kraft getreten. Bis Mitte 2021 werden alle Medizinischen Dienste der Krankenkassen (MDK) von den Kranken- und Pflegekassen losgelöst und in eigenständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, fortan „Medizinischer Dienst“ (MD), überführt.

Die Reform soll zu mehr Unabhängigkeit, Transparenz und patientenorientierterem Handeln bei den Beratungen und Begutachtungen führen. Durch die Neuregelung können nun auch Vertreter der Patienten- und Verbraucherschutzverbände als Verwaltungsräte beim MD Einfluss nehmen. Zudem werden Vertreter der Ärzteschaft und der Pflegeberufe im Verwaltungsrat be sitzen, sodass alle betroffenen Parteien gehört werden.

Durch die neu geschaffene Unabhängigkeit sollen die Belange der Patienten vermehrt berücksichtigt werden. Auch bei der Pflegegradfeststellung ist es vorteilhaft, wenn die Prüfer unabhängig von der Krankenkasse bzw. Pflegeversicherung agieren können. Ob das Reformgesetz wirklich in allen Bereich so greift, wie es wünschenswert ist, bleibt abzuwarten.

Herzliche Grüße und bis zum nächsten Mal
Ihr Handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de



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

www.hamburg.arbeitundleben.de

www.handicap-hamburg.de

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