

Newsletter Januar 2021

1. **Wiederholung Handicap-Online-Veranstaltung: „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 18. Februar 2021**
 2. **SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung**
 3. **Umfrage unter den Interessenvertretungen zu Erfahrungen in der Corona-Pandemie**
 4. **Coronabedingter Anstieg der Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Behinderung**
 5. **Besondere Situation in der Teilhabe am Arbeitsleben durch Corona – Auswirkungen auf das Budget für Arbeit**
 6. **Beschluss: Anspruch der (stellvertretenden) Schwerbehindertenvertretung auf Teilnahme an einer BEM-Schulung für Fortgeschrittene**
-

1. **Wiederholung Handicap-Online-Veranstaltung: „Beratung bei beruflichen Konflikten und Mobbing“ am 21. Januar 2021**

Aufgrund der großen Nachfrage wiederholen wir dieses Angebot zeitnah:

Konflikte am Arbeitsplatz sind normal. Häufig finden die betroffenen Kolleg*innen eine gemeinsame Lösung. Aber manchmal sind Konflikte auch schwierig aufzulösen, da sie bereits lange dauern, die Beteiligten sehr verstrickt sind, Vorgesetzte wenig unterstützen.

Was aber, wenn es sich um „**Mobbing**“ - um Schikane und Ausgrenzung handelt? Eine Mobbingsituation aufzulösen, ist ohne Beratung kaum möglich. Wir wollen in der Veranstaltung die Abgrenzung zu Konflikten diskutieren und nach Lösungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien suchen.

Was können die betrieblichen Interessensvertretungen tun? Darüber kommen wir mit **Monika Neht**, Dipl. Soziologin und sozialwissenschaftliche Referentin des **Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt** der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (KDA) und ihrer Kollegin **Kathleen Schulze**, Kulturanthropologin und Referentin des KDA, ins Gespräch.

Die Veranstaltung wird über die Onlineplattform ZOOM durchgeführt. Nach der Anmeldung erhalten Sie über eine E-Mail zeitnah vor Seminarbeginn einen Zugangs-Link, mit dem Sie der Veranstaltung beitreten können.

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

2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Am 20.01.2021 wurden mit der Corona-Arbeitsschutzverordnung zusätzliche Maßnahmen vom BMAS vorgestellt, die die bestehende Sars-CoV-2-Arbeitsschutzregel weiter verschärfen.

Ziel der neuen Arbeitsschutzverordnung ist, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und das Infektionsgeschehen einzudämmen.

Folgende Regelungen sollen nun ab dem 27.01.2021 zunächst bis zum 15.03.2021 gelten:

- Arbeitgeber sind verpflichtet, Homeoffice anzubieten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten das Angebot annehmen, soweit sie können.
- Es gelten strengere betriebliche Arbeitsschutzregelungen für Abstände und Mund-Nasen-Schutz
- Müssen Räume von mehreren Personen gleichzeitig genutzt werden, müssen pro Person 10 m² zur Verfügung stehen.
- In Betrieben ab 10 Beschäftigten müssen diese in möglichst kleine, feste Arbeitsgruppen eingeteilt werden.
- Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung kann auf der Seite des BMAS [hier](#) eingesehen werden.

3. Umfrage unter den Interessenvertretungen zu Erfahrungen in der Corona-Pandemie

Die COVID-19–Pandemie hat gravierende Folgen für alle Menschen mit Behinderungen oder mit chronischen Erkrankungen. Im Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) wurde in einer ersten Umfrage festgestellt, dass dies auch Probleme für die betrieblichen Interessenvertretungen, vor allem für die Schwerbehindertenvertretungen (SBV), geschaffen hat.

Dieses Problemfeld soll jetzt in einem zweiten Projekt genauer erfasst werden. Das BMAS hat das Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. (ZSH) mit dem Vorhaben „Compliance, Akzeptanz und Umsetzung von Schutzmaßnahmen gegen Infektionen in der Arbeitsstätte und die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ beauftragt.

Hier wurde nun ein Fragebogen erstellt, der sich an Schwerbehindertenvertretungen bzw. Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen richtet und den Zusammenhang zum betrieblichen Arbeits- und Infektionsschutz sowie zur Bedeutung der Partizipation möglichst genau erfassen soll.

In dem Fragebogen werden vor allem Fragen zum Hygienekonzept und den entsprechenden Maßnahmen, zum Schutz besonders verletzlicher Gruppen, zur Rolle des Homeoffice aber auch zur betrieblichen und überbetrieblichen Beteiligung der Interessenvertretungen, zur digitalen und barrierefreien Kommunikation sowie zur Akzeptanz der Maßnahmen gestellt.

Ab dem **03.02.2020** bis zum **03.03.2020** wird die Befragung mittels Online-Fragebögen durchgeführt. Das ZSH möchte die SBVen sowie die Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen auffordern, sich zu beteiligen, damit die negativen Folgen der Corona-Pandemie für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten vermindert werden können und dankt vorab ganz herzlich für Ihre Unterstützung.

Klicken Sie **ab dem Umfragebeginn** auf den Link: <https://umfragen.zsh.uni-halle.de/>

4. Coronabedingter Anstieg der Arbeitslosenzahlen von Menschen mit Behinderung

Das Handelsblatt Research Institute hat im Auftrag der Aktion Mensch ein weiteres Inklusionsbarometer erstellt (<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten.html>). Aus aktuellem Anlass enthält dieser Bericht zusätzlich ein Sonderkapitel, das die Corona-Pandemie und ihre schon jetzt erkennbaren Folgen für den Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Behinderung näher betrachtet.

Danach gab es im Oktober 2020 im Vergleich zum Vorjahresmonat deutschlandweit 13,1 % mehr arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung. Damit ist die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung wieder so hoch wie im Durchschnitt des Jahres 2016. Alle seither erreichten Fortschritte bei der Einbindung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gingen durch die Folgen der Corona-Pandemie verloren. Allerdings gibt es Regionen, die deutlich stärker betroffen sind als andere. **Hamburg** lag bei diesem Negativtrend mit **18,9 %** an zweithöchster Stelle direkt hinter Bayern mit 19,1%. In Hamburg lag der Zuwachs der Arbeitslosenzahlen über dem Durchschnitt, weil Hamburg unter anderem von der stark betroffenen Tourismusbranche geprägt ist. Angesichts der relativ düsteren Arbeitsmarktperspektiven für das Jahr 2021 dürfte die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung weiter ansteigen.

Eine dauerhafte Folge der Corona-Pandemie dürfte die beschleunigte Digitalisierung der Arbeitswelt sein. Millionen Menschen arbeiten seit dem Frühjahr 2020 im Home-Office. Hält dieser Trend auch nach dem Abflauen der Pandemie an, dürfte das zu dauerhaften Veränderungen führen. Wie im Inklusionsbarometer 2016 festgestellt, „schaffen virtuelle Arbeitsplätze [...] mehr Möglichkeiten zur Home-Office-Tätigkeit, wovon Menschen mit Behinderung in besonderem Maße profitieren können, weil z. B. Barrierefreiheit im heimatlichen Büro wesentlich leichter zu gewährleisten ist als in einem Betrieb“. Home-Office darf jedoch nicht zu einer Exklusion der Menschen mit Behinderungen führen. Ideal ist ein Wechsel zwischen Präsenzzeiten im Unternehmen und Home-Office-Tätigkeit.

Hinzu kommt: Die kurz- und mittelfristigen Konsequenzen des Digitalisierungsschubs unterscheiden sich je nach Art der Behinderung. Während Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen von der Barrierefreiheit im eigenen Zuhause profitieren können, überwiegt bei Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen häufig das Fehlen von sozialen Kontakten und von gewohnten Arbeitsstrukturen. Für

Menschen mit Sinnes- und Mobilitätseinschränkungen sind viele Technologien tendenziell leichter zugänglich als für Menschen mit einer psychischen oder einer Lernbehinderung.

Quelle: www.aktion-mensch.de: Inklusionsbarometer Arbeit 2016 und 2020

5. **Gastbeitrag: Besondere Situation in der Teilhabe am Arbeitsleben durch Corona – Auswirkungen auf das Budget für Arbeit**

Die Bundesrepublik Deutschland hat im Jahr 2006 die in vielen Staaten der Welt gültige UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert. Seit 2009 muss die Bundesregierung jährlich den Fortschritt in der Umsetzung der in der UN-BRK geforderten Rechte geben. So wird dort auch ein inklusiver Arbeitsmarkt angestrebt. Das betrifft wesentlich auch die Teilhabe der Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben, die mit einer Werkstattberechtigung (WfbM) beschäftigt sind.

Insbesondere die Tatsache des lediglich "arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses" sowie die geringe Höhe des dortigen Entgelts steht in einer deutlichen Spannung zum Anspruch der UN-Konvention.

Das **Budget für Arbeit** ermöglicht durch dauerhafte Lohnsubventionierung, berufliche Assistenzleistungen und Prämien an Arbeitgeber die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Vom Lohn können Budgetnehmer*innen sich selber finanzieren und sind i.d.R. nicht mehr auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. In **Hamburg** sind bereits **284 Vermittlungen** über das Budget für Arbeit verwirklicht worden.

Das vergangene Jahr war durch das Corona Virus für viele Bereiche der gesellschaftlichen Teilhabe eine wahrlich besondere Herausforderung, auch in der Teilhabe am Arbeitsleben.

Im ersten Lock down sind viele Betriebe zur Schließung gezwungen worden. Sie mussten ihre Beschäftigten entlassen oder in Kurzarbeit schicken. Hier zeigte sich, dass betroffene Budgetnehmer*innen im Vergleich zu ihren Kolleg*innen doch nicht ganz gleichberechtigt sind: Es besteht nämlich kein Anspruch auf Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld! Die Folge ist eine (erzwungene) Rückkehr in die WfbM und der damit verbundenen Notwendigkeit wieder Grundsicherungsleistungen beantragen zu müssen. Davon waren 17 Menschen betroffen.

Aber jede Medaille hat auch zwei Seiten: Einige Branchen, u.a. der Einzelhandel oder die Logistik, hatten einen hohen Bedarf an zuverlässigen, motivierten Arbeitskräften. Sie waren auf einmal systemrelevant! Das wirkte sich auch positiv auf Beschäftigte und Teilnehmer*innen der Werkstätten aus. 27 Übergänge in das Budget für Arbeit konnten vollzogen werden!

Für dieses Jahr hoffen wir, dass durch den zweiten Lock down nicht wieder so viele Menschen in die Situation der Beschäftigungslosigkeit kommen, und dass sich die Betriebe wieder vollständig für Praktika, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten öffnen, um dann wieder mehr Menschen eine gerechtere Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen zu können.

Übrigens: Es hat sich gezeigt, dass Corona durchaus etwas Inklusives hat, weil alle irgendwie davon betroffen sind!

Autor: Sven Neumann

Kontakt: Elbe-Werkstätten GmbH, Arbeit inklusiv, Koordinator Rehabilitation

Telefon +49 (40) 428 68-7014, Mobil 0176 17380064

E-Mail Sven.Neumann@elbe-werkstaetten.de

6. Beschluss: Anspruch der (stellvertretenden) Schwerbehindertenvertretung auf Teilnahme an einer BEM-Schulung für Fortgeschrittene

Das Arbeitsgericht Kaiserslautern befasste sich im Oktober 2020 mit der Frage, ob eine stellvertretende SBV Anspruch auf Teilnahme und Kostenübernahme an/ für eine Schulung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement Teil III (u. A. Öffentlichkeitsarbeit, Gesprächsführung, Beratung, Praxistraining) hat. Im vorliegenden Fall hatte dies die SBV einer Klinik mit über 4000 Beschäftigten, davon etwa 330 schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, beantragt. Jährlich werden in der Klinik etwa 100 BEM-Verfahren durchgeführt, an welchen regelmäßig die erste stellvertretende SBV teilnimmt, da sie aufgrund der Hörbehinderung der SBV zu dieser Aufgabe dauerhaft herangezogen wurde.

Der Arbeitgeber lehnte die Teilnahme der SBV – letztendlich ungeachtet welcher Person – an der Schulung für Fortgeschrittene mit der Begründung ab, die Gesprächsführung im BEM obliege den BEM –Koordinatoren, das BEM sei im Betrieb etabliert, die BEM- BV befände sich kurz vor dem Abschluss und es bestünde kein rhetorischer Schulungsbedarf, zumal die SBV nicht als Berater der Betroffenen im BEM Verfahren fungiere, sondern sich mit Vorschlägen an den individuellen Lösungen beteiligen könne.

Das Gericht bestätigte die Erforderlichkeit der Fortbildung sowie die Pflicht zur Kostenübernahme durch den AG. Die SBV habe - hier in Person der stellvertretenden SBV - einen Anspruch aus § 179 Abs. 4 S. 3 und 8 SGB IX, wonach die Grundsätze von Schulungen für Betriebsräte anwendbar seien. Nach ständiger gerichtlicher Praxis seien Grundlagenschulungen regelmäßig erforderlich, bei Aufbauschulungen käme es auf deren betriebliche Erforderlichkeit an. Der SBV werde diesbezüglich ein Beurteilungsspielraum eingeräumt. Aufgrund der hohen Anzahl der BEM-Verfahren sei die Erforderlichkeit im vorliegenden Fall gegeben.

Bezüglich der Beratungsaufgabe der SBV betonte das Gericht, dass die Existenz einer BV wie auch die darin bereits geregelte Gesprächskoordination im BEM-Verfahren nicht dazu führe, dass die SBV keinerlei Beratungs- und Überzeugungsarbeit mehr zu leisten habe. Insbesondere im Vorfeld von BEM-Gesprächen sowie auch um das BEM-Verfahren in Sinn und Zweck bekannt zu machen und mögliche Berechtigte überhaupt zur Teilnahme zu bewegen bedürfe es der Kompetenz der SBV, verantwortungsvoll und „arbeitgeberfern“ zu beraten und informieren. Insofern bestünde auch inhaltlich kein Zweifel an der Erforderlichkeit der Schulungsinhalte auch für die SBV.

Beschluss des ArbG Kaiserslautern vom 06.10.2020 – 3 BV 14/20

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