

# Newsletter März 2021

---

1. **Handicap-Veranstaltung: „Die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretungen im besonderen Kündigungsschutz und bei Aufhebungsverträgen“ am 29. April 21**
  2. **Das Hamburger Beteiligungsverfahren „Mit uns! Inklusion gestalten.“**
  3. **Das Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg**
  4. **Studie zur Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt**
  5. **Neuerscheinung: SGB IX - Kommentar zum Recht behinderter Menschen**
  6. **LAG-Urteil: Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen**
  7. **Deutscher Betriebsräte-Preis 2021 – Bewerbung bis zum 30. April 2021**
- 

## 1. **Handicap-Veranstaltung: „Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen: Der besondere Kündigungsschutz und Aufhebungsverträge“ am 29. April**

Für (schwer-)behinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Droht die Kündigung von (schwer-)behinderten Kolleg\*innen, ist die SBV besonders gefordert. Was ist bei der Kündigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen zu beachten? Und wie läuft das Verfahren innerbetrieblich und vor dem Integrationsamt ab? Was muss bei Stellungnahmen zur Kündigung beachtet werden? Und wie ist die Situation, wenn (schwer-)behinderten Kolleg\*innen ein Aufhebungsvertrag angeboten wird? Welche Aspekte sind hierbei zu berücksichtigen?

In unserer Veranstaltung erhalten Sie praxisnahes Wissen für mehr Sicherheit im Umgang mit Kündigungen und Aufhebungsverträgen durch unsere Referentinnen von der Beratungsstelle handicap Irene Husmann und Miriam Scheele.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website <https://hamburg.arbeitundleben.de/handicap>

Wir freuen uns auf Sie!

## 2. **Das Hamburger Beteiligungsverfahren „Mit uns! Inklusion gestalten.“**

„Nichts ohne uns über uns“ ist ein zentraler Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention. Er bedeutet, dass Menschen mit Behinderung beteiligt werden müssen, wenn es um sie geht.

Deshalb führt die Sozialbehörde der Stadt Hamburg in diesem Jahr ein breitangelegtes Beteiligungsverfahren durch, um den Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln.

Alle Menschen mit Behinderungen, die in Hamburg wohnen, arbeiten oder zur Schule gehen, können unter anderem im Rahmen einer Online-Befragung vom 22. März bis 03. Mai 2021 teilnehmen oder mit Hilfe eines Formulars Vorschläge einbringen.

Weitere Informationen zu dem Beteiligungsverfahren gibt es auf

<https://www.hamburg.de/mit-uns>.

### 3. Das Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg

Teilhabe ist ein Menschenrecht. In Hamburg gibt es noch viel zu tun, bevor alle Menschen an allen Bereichen des öffentlichen, gesellschaftlichen und privaten Lebens teilhaben können. Nun gibt es ein öffentlich gefördertes **Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg**. Es trägt dazu bei, die Lebensbedingungen für Menschen mit Behinderungen in der Stadt zu verbessern.

Architekt\*innen, Ingenieur\*innen sowie Expert\*innen für Information und Kommunikation arbeiten fachübergreifend zusammen und beraten zur Umsetzung von Barrierefreiheit.

Aktuell werden Beratungen in den Bereichen Verkehrs- und Freiraumplanung, Hochbau, Quartiersentwicklung sowie Information und Kommunikation angeboten. Ob es um Neubau, Umbaumaßnahmen oder die Anschaffung neuer Software geht: Das Team sensibilisiert, zeigt Handlungsbedarfe auf und empfiehlt Lösungen. Dabei hat es die erfahrungsbasierte Perspektive und die Interessen von Menschen mit Behinderungen immer im Blick und im Ohr.

Informationen und Kontakt:

#### **Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg**

[www.kompetent-barrierefrei.de](http://www.kompetent-barrierefrei.de)

Telefon: 040-8 55 99 200

E-Mail: [info@kompetent-barrierefrei.de](mailto:info@kompetent-barrierefrei.de)

### 4. Studie zur Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt

Das SINUS-Institut hat im Auftrag von Aktion Mensch eine Studie zu geschlechterspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben durchgeführt. Die Studie beschreibt die Wahrnehmung der Beschäftigungssituation von Menschen mit und ohne Schwerbehinderung. Es lassen sich dabei fördernde wie auch hemmende Faktoren identifizieren, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Frauen mit Schwerbehinderung beeinflussen. Dabei verschränken sich gender- und behinderungsspezifische Aspekte.

Die Studie bestätigt, dass Frauen mit Schwerbehinderung auf dem Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt sind:

- Menschen mit Schwerbehinderung nehmen deutlich seltener am Erwerbsleben teil als Menschen ohne, Frauen mit Schwerbehinderung sind hier noch einmal weniger gut in den Arbeitsmarkt integriert.

- Frauen mit Schwerbehinderung erzielen häufig die niedrigsten Einkommen im Gruppenvergleich. Im Durchschnitt verdienen weibliche Erwerbstätige mit Behinderung 667 Euro netto weniger pro Monat als ihre männlichen Pendants.
- Der berufliche Aufstieg scheint für Frauen mit Schwerbehinderung schwerer als für Männer. So arbeiten Frauen im Gruppenvergleich beispielsweise am seltensten in Führungspositionen. Und das, obwohl sie stärker motiviert sind, in ihrer Karriere voranzukommen, als Männer mit Behinderung und ähnlich stark wie Frauen und Männer ohne Behinderung.

Ein Haupthindernis für erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt seien Vorurteile von Arbeitgeber\*innen, dass Menschen und insbesondere Frauen mit Schwerbehinderung weniger leistungsfähig seien und eine nur schwer kündbare Belastung für ein Unternehmen darstellen.

Diese Vorurteile müssten abgebaut und stattdessen eine ressourcenorientierte Sichtweise etabliert werden. Der Fokus sollte auf der Qualifikation und Motivation der Arbeitnehmer\*innen mit Schwerbehinderung liegen. Hier sei Aufklärung vonnöten.

Ein in der Studie herausgearbeiteter fördernder Faktor für die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Frauen mit Schwerbehinderung sei die einladende und menschliche Gestaltung von Stellenanzeigen. Wird neben den fachlichen Qualifikationen auch auf gelebte Diversity und – wo möglich – flexible Arbeitszeitmodelle hingewiesen, sind die Hemmschwellen für Menschen mit Behinderung sehr viel niedriger, sich zu bewerben.

Zudem muss Barrierefreiheit in der Ausschreibung gewährleistet sein. Hier sollten auch die verschiedenen Arten der Behinderung berücksichtigt werden. Dies sind Punkte auf die die Schwerbehindertenvertretungen in ihrem Betrieb hinarbeiten können.

Die gesamte Studie kann unter <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.html> heruntergeladen werden.

## 5. Neuerscheinung: SGB IX - Kommentar zum Recht behinderter Menschen

Im Februar ist ein neuer SGB IX – Kommentar von Fuchs, Ritz und Rosenow mit Erläuterungen zum AGG und BGG erschienen. Er erläutert das SGB IX in der aktuellen Fassung des Bundesteilhabegesetzes. Dies umfasst:

- das weiterentwickelte übergreifende Recht der Teilhabeleistungen (SGB IX 1. Teil),
- das vollständig neu gefasste Recht der Eingliederungshilfe (SGB IX 2. Teil),
- das ergänzte Recht der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen, der Schwerbehindertenvertretungen, der Arbeitgeberpflichten und der Inklusionsbeauftragten (SGB 3. Teil).
- Wichtige Einzelfragen wie das Recht der Arbeitsassistenz, der Gleichstellung, der Feststellung einer Schwerbehinderung, der begleitenden Hilfe und des Kündigungsschutzes werden umfassend kommentiert.

Der Kommentar enthält auch eine vollständige Kommentierung des BGG, u.a. mit den Themen Leichter Sprache, barrierefreie Internetauftritte und dem Recht der einschlägigen Schiedsstellen und Regierungsbeauftragten.

## 6. LAG-Urteil: Arbeitnehmer kann BEM nicht einklagen

Im vorliegenden Fall streiten die Parteien über einen Anspruch des Klägers auf Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Der Kläger, der im öffentlichen Dienst tätig ist, war in den Jahren 2018 und 2019 mehrfach arbeitsunfähig erkrankt, aufgrund dessen er bei seinem Dienstherrn die Durchführung eines BEM beantragte. Da dieser Antrag vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, beabsichtigte der Mitarbeiter, seinen Anspruch auf Durchführung eines BEM einzuklagen.

In erster Instanz gab ihm das Arbeitsgericht Recht. Der Anspruch ergebe sich zwar nicht direkt aus § 167 Abs. 2 SGB IX, jedoch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB i.V.m. § 167 Abs. 2 SGB IX). Dagegen legte die Gemeinde Berufung ein.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen (LAG Nürnberg, Urteil vom 08.10.2020 - 5 Sa 117/20). Das Gericht stellt fest, dass in § 167 Abs. 2 SGB IX kein direkter Anspruch des Arbeitnehmers vorgesehen ist. Die Regelung richte sich vielmehr nur an den Arbeitgeber. Hätte der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer einen direkt einklagbaren Anspruch geben wollen, hätte er dies ausdrücklich geregelt. Allerdings wird in dem Urteil das Initiativrecht der in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen, insbesondere des Betriebs- und Personalrats, hervorgehoben. Im vorliegenden Fall kann der Kläger hiervon jedoch keinen Gebrauch machen, da in der Gemeinde kein Personalrat vorhanden ist.

Das Urteil zeigt zum einen die wichtige Bedeutung der Interessenvertretungen auf, um bestimmte Rechte der Arbeitnehmer\*innen durchzusetzen. Möchte ein\*e Arbeitnehmer\*in somit ein BEM durchführen lassen und der Arbeitgeber weigert sich, muss er bzw. sie sich an seinen zuständigen Betriebs- bzw. Personalrat wenden.

Zum anderen verdeutlicht dieses Urteil jedoch das erhebliche Ungleichgewicht zwischen der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung des BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX einerseits und der fehlenden Konsequenz für einen Arbeitgeber andererseits, wenn er trotz Vorhandensein der Voraussetzungen kein BEM anbietet.

An weiterer Brisanz gewinnt dieses Urteil bei der Betrachtung des gegenläufigen Urteils des LAG Hamm aus dem Jahr 2014 (Urteil vom 13.11.2014 - 15 Sa 979/14), das mit der gleichen Argumentationsweise wie im obigen Fall in erster Instanz das ArbG Würzburg zu dem Schluss gekommen war, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein BEM insbesondere aus der allgemeinen Fürsorgepflicht (s.o.) ableite. Da zu diesem Thema somit uneinheitliche Rechtsprechungen auf Landesarbeitsgerichtsebene vorliegen, wird die ausstehende Entscheidung des BAG, ob Beschäftigte einen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung eines BEM haben, von großer Bedeutung sein.

Das Urteil des LAG Nürnberg ist daher noch nicht rechtskräftig – die Revision ist beim Bundesarbeitsgericht (BAG) unter 9 AZR 572/20 anhängig. Sie können das Urteil in Volltext auf der Seite des LAG Nürnberg [hier](#) einsehen.

## 7. Deutscher Betriebsräte-Preis 2021 – Bewerbung bis zum 30. April 2021

**Gesucht und prämiert werden Projekte aus dem Zeitraum 2019 bis 2021, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb – ob durch die Pandemie verursacht oder nicht – führen oder geführt haben.**

Teilnehmen können einzelne Betriebsratsmitglieder, komplette Gremien, Gesamt- und Konzernbetriebsräte, Interessenvertreter auf europäischer Ebene, aber auch Mitarbeitervertretungen und betriebsübergreifende Betriebsrats-Kooperationen. Zudem haben Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen die Möglichkeit, sich über ihren jeweiligen Betriebsrat zu bewerben.

Schirmherr des Deutschen Betriebsräte-Preises ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Für die Teilnahme am „Deutschen Betriebsräte-Preis 2021“ genügt eine Online-Bewerbung mit den wesentlichen Informationen zum Inhalt des konkreten Projektes.

**Bewerbungsschluss ist der 30. April 2021.** Es gilt das Datum des Poststempels bzw. der Online-Einreichung.

Alle Informationen und [Online-Bewerbung](http://www.dbrp.de) direkt unter [www.dbrp.de](http://www.dbrp.de)

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>
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	<a href="mailto:beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de">beate.burfeind@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>
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	<a href="mailto:irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de">irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de</a>
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	<a href="mailto:miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de">miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de</a>



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)