

# Newsletter Juli 2021

---

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 23. August 21**
  2. **Hamburger Inklusionspreis 2021 – Aufruf zur Bewerbung!**
  3. **Einladung zur Beteiligung an der „Zeit für Inklusion“**
  4. **Die Frage nach dem Impfstatus**
  5. **Gesetzliche Neuerungen durch das Teilhabestärkungsgesetz**
  6. **Das neue Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)**
  7. **LAG-Beschluss: Anspruch auf Kommunikationsmittel für Videokonferenzen für den Betriebsrat**
- 

## 1. Handicap-Online-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 23. August 21

Die Beratungsstelle handicap bietet in diesem neuen Format nun auch außerhalb der verschiedenen Arbeitskreise der Schwerbehindertenvertretungen eine weitere Möglichkeit für die Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion und BEM auszutauschen.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird Herr Drost vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## 2. Hamburger Inklusionspreis 2021 – Aufruf zur Bewerbung!

Die Senatskoordination für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ruft zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft erneut Betriebe und Unternehmen auf, sich für den Hamburger Inklusionspreis zu bewerben.

Gesucht werden Firmen, die sich in besonderer Weise für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung engagieren, beispielsweise durch Aktivitäten, wie

- neue Arbeitsbereiche schaffen, um Menschen mit Behinderung oder Ältere zu beschäftigen
- bestehende Aufgabenfelder sichern
- den Mitarbeiter\*innen Fort- und Weiterbildungen ermöglichen
- eng mit Integrationsfachdiensten, Schwerbehindertenvertretungen oder anderen Fachleuten zusammenarbeiten oder
- in sonstiger Weise die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ganz besonders unterstützen

Der Hamburger Inklusionspreis wird am **14. Dezember 2021** im Rahmen eines festlichen Senatsempfangs im Hamburger Rathaus durch die Zweite Bürgermeisterin Frau Fegebank sowie die dann neu gewählte Person der Senatskoordination vergeben.

Der Anmeldeschluss für die Bewerbung ist der **03. September 2021**. Weitere Informationen finden Sie im Aufruf zur Bewerbung, den aktuellen Leitsätzen und im Bewerbungsbogen. Alle Dokumente können Sie [hier](#) herunterladen.

### **3. Einladung zur Beteiligung an der „Zeit für Inklusion“**

Die Senatskoordination für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen lädt alle Hamburgerinnen und Hamburger wieder ein, ihre inklusiven Angebote für die **Zeit für Inklusion** zu melden, die am **20.09.** beginnt und am **14.12.2021** mit dem Senatsempfang zur Verleihung des Hamburger Inklusionspreises endet.

Die Begegnung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu ermöglichen, um sich kennen zu lernen, gemeinsam etwas zu erleben und auszuprobieren und um Hürden bzw. Vorurteile abzubauen ist dabei das wichtigste Ziel. Die Angebote können sowohl digital als auch in Präsenz stattfinden.

Die Senatskoordination wirbt für alle Angebote im Rahmen der Veranstaltungsreihe **Zeit für Inklusion** schwerpunktmäßig auf der Homepage. Weitere Details entnehmen Sie bitte [hier](#).

### **4. Die Frage nach dem Impfstatus**

Viele Arbeitgeber möchten – soweit möglich - wieder „zur Normalität“ übergehen und haben daher ein hohes Interesse an dem Impfstatus ihrer Mitarbeiter\*innen. Die Impfquote steigt und somit stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber die Beschäftigten nach ihrem Impfstatus fragen dürfen. KomSem schreibt im Juni Newsletter dazu, „dass Arbeitgeber grundsätzlich alles fragen dürfen, wenn sie bezüglich der Antwort ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse haben“.

Es handelt sich allerdings bei dieser Frage um besonders schützenswerte Gesundheitsdaten im Sinne des Art. 9 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), daher

muss der/die Befragte nicht die Wahrheit sagen. Eine Impfung ist Privatsache und muss dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden.

Dies gilt nicht immer: Das Infektionsschutzgesetz hat für Beschäftigte im Gesundheitswesen geregelt, dass die Frage nach dem Impfstatus zulässig ist, da sie gerade hier zur Infektionsverhütung erforderlich ist. Beschäftigte müssen dann wahrheitsgemäß antworten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, wenn der Arbeitgeber die auferlegten Arbeitsschutzmaßnahmen umsetzen kann, die Frage nach dem Impfschutz unzulässig ist. Kann er dies nicht ohne Kenntnis des Impfstatus (wie im Gesundheitswesen), so ist die Frage zulässig.

Arbeitgeber müssen auch zukünftig ihrer Fürsorgepflicht im Gesundheitsschutz durch andere Maßnahmen nachkommen, da sich nicht alle Menschen impfen lassen möchten – aus welchem Grund auch immer – und außerdem ist noch nicht genau geklärt, ob die Impfung auch langfristig zuverlässig gegen das Corona Virus und die Mutanten schützt.

Es bleibt also kompliziert.

Quellen: <https://www.komsem.de/archiv/newsletter-juni/>, Zugriff 24.06.21;  
<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~Darf-der-Chef-nach-der-Impfung-fragen--~.html>, Zugriff 24.06.21

## **5. Gesetzliche Neuerungen durch das Teilhabestärkungsgesetz**

Das am 10.06.2021 verkündete Teilhabestärkungsgesetz enthält unter anderem wichtige Neuregelungen zum BEM und der Wahlversammlung im einfachen SBV-Wahlverfahren, welche mit diesem Datum in Kraft getreten und damit bereits gültig sind:

1. Der § 167 Abs. 2 SGB IX (betriebliches Eingliederungsmanagement) wird um einen neuen Satz 2 ergänzt: „Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.“

Damit wurde der gesetzlich vorgesehene und auf Wunsch des BEM-Berechtigten mögliche Teilnehmerkreis erweitert und eine allgemeine Grundlage für diesen bisher nur in vielen Betriebsvereinbarungen geregelten Anspruch geschaffen.

2. Befristet für die Dauer der Feststellung einer pandemischen Lage von nationaler Tragweite (also derzeit bis Ende September 2021) kann die Wahlversammlung der Schwerbehindertenvertretung im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Für die Stimmabgabe gilt als befristete Sonderregelung § 11 SchwbVVO (schriftliche Stimmabgabe) auch für das vereinfachte Wahlverfahren.

Diese Option ermöglicht zwar eine Wahl ganz ohne persönlichen Kontakt, führt aber zu einem insgesamt komplizierteren Wahlablauf gegenüber der ursprünglichen Regelung.

3. In § 129 Absatz 3 BetrVG ist als zeitlich beschränkt geltende Sonderregelung aus Anlass der COVID-19-Pandemie geregelt, dass u.a. die Betriebsversammlung mittels audiovisueller Einrichtung durchgeführt werden kann, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Der § 178 Absatz 6 SGB IX verweist für die Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb in Satz 2 auf die für Betriebsversammlungen geltenden Vorschriften. Somit ist davon auszugehen, dass auch die Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb mittels audiovisuellem Medium durchgeführt werden kann, wenn der Datenschutz gewahrt wird. Insofern hat die SBV ein Auswahlermessen zwischen Präsenzveranstaltung oder virtueller Versammlung.

Bei Fragen im Einzelfall beraten wir gerne!

Anmerkung: Die ursprünglich eingebrachte deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Betriebe, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, fehlt nun ganz im Teilhabestärkungsgesetz.

## **6. Das neue Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)**

Das novellierte BPersVG ist am 15.06.2021 in Kraft getreten. Das Gesetz wurde komplett neugefasst. Es hat eine neue Gliederungsstruktur erhalten, auch wenn es inhaltlich kaum Neuerungen gibt. Eine Synopse ist auf der Homepage des BMI [hier](#) zu finden.

Eine der enthaltenen Änderungen umfasst, dass nun dauerhaft die Sitzungen und Beschlüsse des Personalrats mittels Video- oder Telefonkonferenzen möglich sind. Ob und inwieweit die Möglichkeit genutzt wird, entscheidet allein der Personalrat. Die eingesetzte Hard- und Software muss durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben worden sein, kein Widerspruch von mindestens einem Viertel der Personalratsmitglieder oder der Mehrheit der Vertreter\*innen einer Gruppe vorliegen und der Datenschutz muss sichergestellt sein.

Die SBV kann der Durchführung als Video- oder Telefonkonferenz nicht widersprechen. Die Dienststelle hat die Kosten für die Anschaffung entsprechender Hard- und Software zu übernehmen. Dies gilt auch für die Hard- und Softwareausstattung der Schwerbehindertenvertretung, soweit sie an den als Video- oder Telefonkonferenz durchgeführten Personalratssitzungen teilnehmen möchte (§ 37 BPersVG).

## **7. LAG-Beschluss: Anspruch auf Kommunikationsmittel für Videokonferenzen für den Betriebsrat**

Nachdem Arbeitgeber mit der am 27.01.2021 in Kraft getretenen Corona-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet wurden, Tätigkeiten im Home-Office anzubieten, hatte ein Betriebsrat sich für seine weitere Arbeitstätigkeit ebenfalls für Videokonferenzen entschieden und die Bereitstellung einer entsprechenden Ausstattung verlangt. Nachdem das Arbeitsgericht Berlin das Begehren per

Beschlussverfahren abgelehnt hatte, entschied das LAG Berlin-Brandenburg zugunsten des Betriebsrates:

Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG habe der Arbeitgeber dem Betriebsrat unter anderem für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Nach § 129 Abs. 1 BetrVG (der durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz auch langfristig Gültigkeit erlangt) könne die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats sowie die Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt sei, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen könnten. Gleiches gelte für die vom Betriebsrat gebildeten Ausschüsse.

Es läge im Ermessen des Betriebsrats darüber zu befinden, ob er angesichts der weiterhin bestehenden Pandemiesituation Betriebsratssitzungen in Präsenzform durchführen wolle oder ob er auf die Möglichkeit von Videokonferenzen zurückgreifen möchte. Es seien keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass sich das Ermessen des Betriebsrats dahingehend beschränkt haben könnte, dass ausschließlich Präsenzsitzungen stattzufinden haben. Bisher habe die Rechtsprechung nur entschieden, dass der Betriebsrat umgekehrt nicht gezwungen sei, von Präsenzsitzungen abzusehen (LAG Berlin-Brandenburg 13.10.2020 – 26 TaBVGa 1281/20).

Im vorliegenden Fall käme noch hinzu, dass der für die Sitzungen jeweils von einem externen Dritten angemietete Raum unstreitig nicht über die notwendige Größe verfüge, um für 11 Personen die notwendigen Abstände zu gewährleisten.

Die Einhaltung eines hinreichenden physischen Abstands sei als technische Maßnahme aber vorrangig im Rahmen des Arbeitsschutzes zu gewährleisten. Die Zurverfügungstellung einer persönlichen Schutzausrüstung (Masken) sei demgegenüber nachrangig.

Letztlich könne offenbleiben, ob nicht unabhängig von der konkreten Pandemiesituation allen Betriebsratsmitgliedern wegen der Besonderheiten des Einzelfalles mobile Telefongeräte zur Verfügung zu stellen seien (so Hessisches Landesarbeitsgericht 28.11.2011 – 16 TaBV 129/11).

Bei Anwendung der §§ 129 Abs. 1, 40 Abs. 2 BetrVG könne ein Betriebsrat verlangen, dass ihm die beantragten Informations- und Kommunikationsmittel (Lizenzen zur Durchführung von Videokonferenzen, Headsets, Webcams, Smartphones) zur Verfügung gestellt werden.

*LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 14. April 2021 – 15 TaBVGa 401/21*

Anmerkung: Dies kann für entsprechende Ausstattungswünsche der SBV geltend gemacht werden mit Verweis auf § 179 Abs. 3, 8 und 9 SGB IX. Insbesondere wenn sich der Betriebsrat für Sitzungen im online Modus entschieden hat, muss die SBV die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen.

Wir wünschen einen schönen Sommer und eine erholsame Urlaubszeit,  
bleiben Sie gesund!



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>



**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)