

# Newsletter August 2021

---

1. **Handicap-Präsenzveranstaltung: „Praxisrunde: Das BEM in der Umsetzung“ am 09. und 16. September 2021**
  2. **Der DUOday 2021**
  3. **Vorstellung von [www.sag-ichs.de](http://www.sag-ichs.de)**
  4. **Verbesserter Unfallversicherungsschutz für das Homeoffice**
  5. **LAG-Urteil: Kein Nachschieben von Kündigungsgründen bei schwerbehinderten Arbeitnehmer\*innen**
  6. **LAG-Urteil: Kein Anspruch auf Tätigkeit im Homeoffice als milderer Mittel gegenüber einer Versetzung**
- 

1. **Handicap-Präsenzveranstaltung: „Praxisrunde: Das BEM in der Umsetzung“ am 09. und 16. September 2021**

Sie haben das BEM bei sich im Unternehmen eingeführt und es läuft ganz gut, aber immer wieder hakt es an bestimmten Stellen? Die Zusammenarbeit mit den anderen Akteuren klappt noch nicht? Das BEM wird von den Beschäftigten nicht angenommen? Es gibt komplizierte BEM-Fälle bei denen Sie mit Ihrem Latein am Ende sind?

Mit der strukturierenden Methode der kollegialen Beratung werden wir konkrete Fälle aus Ihrer betrieblichen Praxis bearbeiten und nach neuen Perspektiven suchen. Im Austausch unter Kolleg\*innen erarbeiten wir gemeinsam Lösungsansätze, die auf den Erfahrungen und auf dem Wissen aller Teilnehmenden basieren.

Die beiden angebotenen BEM-Praxisrunden werden unter Einhaltung der aktuell geltenden Hygienevorschriften durchgeführt. Jede\*r Teilnehmer\*in muss geimpft, genesen oder getestet sein. Die Teilnahme ist nur an **einer** der beiden Veranstaltungen möglich.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website für den 09.09. [hier](#) und für den 16.09. [hier](#).

**Wir freuen uns auf Sie!**

## 2. Der DUOday 2021

Der diesjährige Hamburger DUOday findet am **18. November 2021** statt. Mit ihm bietet sich eine weitere Möglichkeit, die Inklusion in Unternehmen zu stärken. Das Konzept ist einfach: Betriebe öffnen für einen Tag ihre Türen für einen Menschen mit Behinderung. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter lässt an diesem Tag die Person mit Behinderung aktiv am Arbeitstag teilhaben. Ein gemeinsam erlebter Arbeitstag kann viel bewegen: Durch das gegenseitige Kennenlernen werden Vorurteile und Schranken in den Köpfen abgebaut und es entwickeln sich neue Möglichkeiten. Die Betriebe bieten einem Menschen mit Behinderung einen interessanten Arbeitserlebnistag! Das beteiligte Unternehmen leistet auf diese Weise einen wichtigen Beitrag dazu, dass Menschen mit Behinderung für sich geeignete berufliche Perspektiven entwickeln können. Weitere Verpflichtungen ergeben sich hieraus nicht.

Der Hamburger DUOday wird von den Werkstätten für Menschen mit Behinderung ELBE und Alsterarbeit sowie ARINET und der Hamburger Arbeitsassistenten organisiert und am 18. November 2021 bereits zum dritten Mal - und zeitgleich europaweit - durchgeführt. Die Schirmherrin für das Projekt ist die Senatskoordination für die Gleichstellung behinderter Menschen.

Unternehmen, die sich am DUOday beteiligen möchten, können sich an das Organisationsteam wenden:

**ARINET GmbH: Marita Krempf**

Telefon: (040) 38 90 45-62

E-Mail: [marita.krempf@arinet-hamburg.de](mailto:marita.krempf@arinet-hamburg.de)

**Elbe-Werkstätten GmbH: Sven Neumann**

Telefon: (040) 42 86 8-70 14

E-Mail: [sven.neumann@elbe-werkstaetten.de](mailto:sven.neumann@elbe-werkstaetten.de)

**Elbe-Werkstätten GmbH, Elbe-ReTörn: Ulf Mauerhoff**

Telefon: (040) 42 96 8-35 77

E-Mail: [ulf.mauerhoff@elbe-werkstaetten.de](mailto:ulf.mauerhoff@elbe-werkstaetten.de)

**Hamburger Arbeitsassistenten gGmbH: Charlotte Körner**

Telefon: (040) 43 13 39-27

E-Mail: [koerner@hamburger-arbeitsassistenten.de](mailto:koerner@hamburger-arbeitsassistenten.de)

**integrationsservice arbeit der alsterarbeit gGmbH:**

Telefon: (040) 33 39 63-59

E-Mail: [k.westendorf@alsterarbeit.de](mailto:k.westendorf@alsterarbeit.de)

## 3. Vorstellung von [www.sag-ichs.de](http://www.sag-ichs.de)

Diese Website wurde im Rahmen eines Projekts der Universität zu Köln entwickelt und durch das BMAS gefördert. Sie soll Arbeitnehmer\*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (chronischen, körperlichen oder psychischen Erkrankungen oder Behinderungen) dabei unterstützen, einen für sich passenden Umgang mit ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zu finden.

Es geht darum, ob man am Arbeitsplatz offen über seine gesundheitliche Beeinträchtigung sprechen möchte oder nicht. Dazu wurde ein Selbst-Test entwickelt. Dieser ist das Herzstück der Website. Er unterstützt Nutzerinnen und Nutzer dabei, einer Antwort auf die schwierige Frage „Sag ich's oder sag ich's nicht?“ näherzukommen. Er beinhaltet Fragen zu verschiedenen Themen, die Einfluss auf diese Entscheidung und ihre Folgen haben können. Außerdem bietet er Platz, um eigene Gedanken festzuhalten. Am Ende des Selbst-Tests erhalten Nutzerinnen und Nutzer eine persönliche Auswertung. Sie gibt einen Überblick darüber, was in ihrer persönlichen Situation dafür und was dagegen sprechen könnte, am Arbeitsplatz über die eigene gesundheitliche Beeinträchtigung zu sprechen. [Hier](#) finden Sie den Link.

#### **4. Verbessertes Unfallversicherungsschutz für das Homeoffice**

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat auch Änderungen für den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz bei der Arbeit im Homeoffice mit sich gebracht.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts waren im Homeoffice innerhäusliche Wege zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang während der Arbeitszeit nicht versichert (vgl. handicap Newsletter Mai 2020).

Mit der Gesetzesänderung in § 8 SGB VII soll eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz im Homeoffice erreicht werden. Für Unfälle ab dem 18.06.2021 besteht nun gesetzlicher Unfallversicherungsschutz, wenn gleichartige Tätigkeiten bei Präsenzarbeit im Betrieb versichert wären. Darüber hinaus wurde der Versicherungsschutz bei den Arbeitswegen ebenfalls angepasst. Beispielsweise ist nun versichert, wer seine Kinder von Zuhause aus in den Kindergarten bringt und danach für seine Tätigkeit ins Homeoffice zurückfährt. Im Sinne der Unfallprävention sollen die Beschäftigten nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG) entsprechend unterwiesen und über die neue Rechtslage aufgeklärt werden.

#### **5. LAG-Urteil: Kein Nachschieben von Kündigungsgründen bei schwerbehinderten Arbeitnehmer\*innen**

In dem vom Landesarbeitsgericht Köln behandelten Rechtsstreit hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer außerordentlich und fristlos gekündigt. Der Arbeitnehmer war bei einem GdB von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Ihm wurden mehrere Verstöße gegen das Verbot der Privatnutzung von Poolfahrzeugen vorgeworfen.

In der ersten Instanz hat das Arbeitsgericht u.a. festgestellt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Für die Tat Kündigung fehlte es an einer hinreichenden Darlegung bzw. an einem entsprechenden Nachweis, dass der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen das Verbot der Privatnutzung der Poolfahrzeuge verstoßen habe. Zur Begründung der Verdachtskündigung gab es nach Auffassung des Arbeitsgerichts zwar Indizien für eine Privatnutzung durch den Arbeitnehmer, die eingereichten Dokumente ließen jedoch einen solchen Rückschluss nicht erkennen.

Daraufhin trug der Arbeitgeber in der zweiten Instanz vor, dass er erneut Ermittlungen angestellt hätte und warf dem Arbeitnehmer weitere Pflichtverletzungen vor. Diese neuen, erstmalig zweitinstanzlich vorgetragenen Vorwürfe bezüglich behaupteter Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der vertragswidrigen Nutzung von Poolfahrzeugen wurden vom Landesarbeitsgericht nicht berücksichtigt, denn die vorgetragenen Umstände seien nicht Gegenstand des ursprünglichen Antrags an das Integrationsamt gewesen und seien daher von der Zustimmung des Integrationsamtes bzw. Fiktionswirkung nicht erfasst. Das gelte unabhängig davon, ob sie im Zusammenhang mit der Behinderung stehen. Die Anhörung des Integrationsamtes ist anders als die Betriebsratsanhörung nicht nachholbar.

Jegliche arbeitsrechtliche Berücksichtigung von nicht dem Integrationsamt mitgeteilten Gründen ließe die gesetzlich vorgegebene, strikte verfahrensmäßige Trennung von Verwaltungs- und Arbeitsgerichtsverfahren außer Acht. Insoweit bestünde daher ein generelles Verbot des Nachschiebens von Kündigungsgründen.

*LAG Köln, Urteil vom 15.7.2020 - 3 Sa 736/19 im Volltext [hier](#) nachzulesen*

## **6. LAG-Urteil: Kein Anspruch auf Tätigkeit im Homeoffice als milderer Mittel gegenüber einer Versetzung**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg beschäftigte sich mit der Klage einer Mitarbeiterin einer Bank mit mehreren Niederlassungen.

Die Berliner Niederlassung wurde stillgelegt und der langjährigen Beschäftigten per Änderungskündigung ein neuer Arbeitsplatz in der Zentrale in Wuppertal angeboten.

Die Arbeitnehmerin hielt die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und argumentierte, sie könne ihren Job problemlos von Berlin aus im Homeoffice fortsetzen. Sie habe daher Anspruch auf Homeoffice als milderer Mittel gegenüber der ausgesprochenen Änderungskündigung.

Das Arbeitsgericht Berlin (*Urteil vom 10. August 2020 – 19 Ca 13189/19*) folgte dieser Argumentation und „kassierte“ die Kündigung. Die angebotene Versetzung von Berlin nach Wuppertal sei im Vergleich zur Tätigkeit aus dem Homeoffice »aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich«.

Das LAG Berlin-Brandenburg kam jedoch zu der Entscheidung, die Bank habe eine unternehmerische Entscheidung getroffen, die zur Umstrukturierung des Betriebs geführt habe. Diese unternehmerische Entscheidung sei gerichtlich nicht überprüfbar. Es bleibe Sache des Arbeitgebers, wie er die Arbeit verteile, organisiere und wie er Telearbeits- oder Homeoffice-Arbeitsplätze anbiete.

*Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 24.03.2021 - Aktenzeichen 4 Sa 1243/20*

Bis zum nächsten Mal  
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath                      Tel.: 040/ 28 40 16 -51 [iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de)  
Beate Burfeind                    Tel.: 040/ 28 40 16 -50 [beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de)

Angela Hopmann      Tel.: 040/ 28 40 16 -32 [angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de)  
Irene Husmann      Tel.: 040/ 28 40 16 -52 [irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de)  
Miriam Scheele      Tel.: 040/ 28 40 16 -57 [miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de](mailto: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](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)