

# Newsletter September 2021

---

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Berufliche Inklusion durch Barrierefreiheit“ am 11. November 2021**
  2. **Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen**
  3. **equalizent – neues Kompetenzzentrum für Gehörlose in Hamburg**
  4. **Forderungspapier zum SGB IX**
  5. **Kraftfahrzeughilfe – ein Überblick**
  6. **15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**
  7. **LAG-Urteil: Fürsorgegespräche auch ohne Zustimmung des BR erlaubt**
  8. **BAG-Urteil: Kündigung trotz laufendem Verfahren gegen die Zustimmung des Integrationsamtes**
- 

## 1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „Berufliche Inklusion durch Barrierefreiheit“ am 11. November 2021**

Die Beratungsstelle handicap beteiligt sich - wie jedes Jahr - an der durch die Senatskoordination für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ausgerufenen [„Zeit für Inklusion“](#), die vom 20. September bis 14. Dezember 2021 stattfindet.

Unser diesjähriges Thema ist die Barrierefreiheit. Für diese wichtige Querschnittsaufgabe gibt es nun auch in Hamburg ein **„Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg“**. Betriebliche Interessenvertretungen erhalten dort kostenfrei Beratungs- und Unterstützungsangebote zu Fragen rund um die Barrierefreiheit in ihren Betrieben und Dienststellen:

Ein Beratungsthema ist die Umsetzung von Barrierefreiheit in Gebäuden, beispielsweise bei Neubauten oder Umbaumaßnahmen, bei rollstuhlgerechten Toiletten oder visuellen Notrufsystemen. Ein zweiter Schwerpunkt ist die barrierefreie Information und Kommunikation. Dabei geht es beispielsweise um die barrierefreie Softwaregestaltung und den Internetauftritt, damit alle Informationen für alle Beschäftigten zugänglich und Kommunikationssysteme für alle bedienbar sind. Auch zur innerbetrieblichen Sensibilisierung für das Thema Barrierefreiheit werden Beratungen durch das Kompetenzzentrum angeboten.

In unserer Veranstaltung stellen die Referent\*innen **Anna Dobert** (Öffentlichkeitsarbeit), **Cornelia Zolghadri** (Beratungsbereich Hochbau) und **Wilfried Laudehr** (Beratungsbereich Information und Kommunikation) sich und ihr Beratungsangebot vor und beantworten die Fragen der Teilnehmenden.

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

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen**

Die Bedeutung von digitalen Kommunikations-Tools hat enorm zugenommen. Doch damit allen Menschen die Teilhabe an Webkonferenzen ermöglicht werden kann, ist die Barrierefreiheit der Programme entscheidend.

Die **Bundeschfachstelle Barrierefreiheit** hat einen Überblick über die Barrierefreiheit verschiedener Videokonferenz-Tools veröffentlicht. Verglichen werden die Programme Adobe Connect, BigBlueButton, Cisco, Webex, Google Meet, GoToMeeting, Jitsi Meet, Microsoft Teams, Skype und Zoom. Weiter werden auf der Internetseite praktische Hinweise zur Organisation und Durchführung von barrierefreien Online-Konferenzen aufgeführt. Die Informationen finden Sie [hier](#).

## **3. equalizent – neues Kompetenzzentrum für Gehörlose in Hamburg**

Der Integrationsfachdienst **ausblick Hamburg** bietet seit Juni 2021 das Programm equalizent an.

Dies beinhaltet Schulungen ausschließlich in Gebärdensprache. In den Kursen machen sich die gehörlosen Teilnehmer\*innen fit für den ersten Arbeitsmarkt. Weiter gibt es spezielle Inklusionsbegleiter, die gehörlose Arbeitssuchende und (zukünftige) Arbeitgeber bei der Zusammenarbeit unterstützen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

## **4. Forderungspapier zum SGB IX**

Der Sozialverband VdK und das Bundesnetzwerk SBV haben ein Forderungspapier mit neun zentralen behindertenpolitischen Forderungen an die nächste Bundesregierung und den nächsten Deutschen Bundestag veröffentlicht. Aus Sicht der unterzeichnenden Vereine und Verbände müssen diese Forderungen in den nächsten Koalitionsvertrag aufgenommen und von der kommenden Bundesregierung umgesetzt werden.

Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben ist ein wichtiger Schwerpunkt. So soll die SBV grundsätzlich in alle BEM-Verfahren und Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung unabhängig von einer bereits festgestellten Schwerbehinderung einbezogen werden. Sie soll außerdem nicht nur bei Kündigungen, sondern bei allen personellen Maßnahmen informiert und angehört werden müssen – und zwar bereits im Vorfeld. Ohne rechtzeitige Beteiligung sollen diese Maßnahmen ungültig sein. Außerdem sollen Freistellungsmöglichkeiten für die SBV bei unter 100 Wahlberechtigten im Betrieb verbessert werden.

Die neun Forderungen in Kurzfassung:

1. Feststellung der GdB-Kategorien durch ein interdisziplinär besetztes und partizipativ ausgerichtetes Gremium
2. Erhöhung der Ausgleichabgabe für Unternehmen, die ihrer Beschäftigungspflicht nicht oder unzureichend nachkommen
3. Stärkung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
4. Unwirksamkeit personeller Maßnahmen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
5. Stärkung der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen auch in kleinen und mittleren Unternehmen
6. Stärkung des besonderen Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderung
7. Verpflichtende Barrierefreiheit
8. Verbesserung der Partizipation behinderter Menschen und ihrer Verbände bei den Sozialleistungsträgern
9. Verbesserung der gemeinde- und betriebsnahen Versorgungsstruktur

Das vollständige Positionspapier finden Sie unter diesem [Link](#)

## 5. Kraftfahrzeughilfe – ein Überblick

Die rechtliche Grundlage für Finanzierungshilfen findet sich in der [Kraftfahrzeughilfe-Verordnung](#)

### Wer kann die Leistungen beanspruchen?

Alle Menschen mit Behinderungen, die auf Grund der Art und Schwere ihrer Behinderung zum Zweck der Teilhabe am Arbeitsleben regelmäßig auf die Benutzung eines PKWs angewiesen sind.

### Die Voraussetzungen:

- In den zurückliegenden 5 Jahren darf die zu unterstützende Person **keine** Finanzierungshilfe für die Anschaffung eines Kraftfahrzeuges oder einer behindertengerechten Zusatzeinrichtung erhalten haben
- Die Einkommens- und Vermögensverhältnisse dürfen es **nicht** zulassen, die Kosten alleine zu tragen
- Als Fahrer\*in muss der behinderte Mensch in der Lage sein, den PKW nach dem Umbau sicher zu führen

### Was kann finanziert werden?

- Zuschuss zum Kauf eines Fahrzeuges bis max. **22.000 €** (Einkommensabhängig)
- Vollfinanzierung aller erforderlichen behindertengerechten Zusatzumbauten und -ausstattungen
- Vollfinanzierung für Zusatzausstattung, die für den Transport eines behinderten Menschen durch einen Dritten erforderlich ist

- Zuschuss oder Vollfinanzierung zum Erwerb eines Führerscheins (Einkommensabhängig)
- Vollfinanzierung notwendiger Gutachten (medizinischer oder technischer Art) und Eintragungen in Führerschein und Kfz-Zulassungsbescheinigung
- Zuschuss oder Vollfinanzierung für Kfz-Versicherungsbeiträge
- Ermäßigung oder Befreiung von der Kfz-Steuer (durch das zuständige Finanzamt)

**Wichtig:** Unbedingt zu beachten ist, dass **vor** dem Kauf eines Fahrzeuges, **vor** Auftragserteilung zum Umbau des Fahrzeuges und **vor** Beginn der Fahrstunden die schriftliche Bewilligung zur Kostenübernahme da ist!

## 6. 15 Jahre Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Am 18. August 2006 trat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen unter anderem wegen einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen.

Das AGG bietet in zwei Lebensbereichen Schutz vor Diskriminierung: dem Arbeitsleben (also beispielsweise bei Bewerbungsgesprächen, bei der Bezahlung oder bei der Kündigung) und bei sogenannten Alltagsgeschäften (z.B. beim Anmieten einer Wohnung, dem Besuch einer Diskothek oder bei einer Hotelbuchung).

Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen. Allerdings ist es nicht immer einfach zu verstehen, ob es sich bei dem einen oder anderen Vorfall tatsächlich im rechtlichen Sinne um Diskriminierung handelt. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bietet deshalb eine Erstberatung an, die kostenlos über eventuelle Rechte und Ansprüche informiert. Seit dem Bestehen der ADS hat sie über 50.000 Anfragen bearbeitet und das öffentliche Bewusstsein für Diskriminierung gestärkt.

Doch 15 Jahre AGG zeigen, dass es noch mehr braucht, um Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Auch der kommissarische Leiter der ADS, Bernhard Franke, spricht sich für eine Reform des Gesetzes aus. Expertinnen und Experten sprechen sich unter anderem für eine Ausweitung der Fristen aus, innerhalb derer Betroffene Ansprüche geltend machen müssen. Auch sollten die Klagemöglichkeiten für Betroffene durch die Einführung eines Verbandsklagerechts erleichtert werden. Weiter fehlen flächendeckende Beratungsangebote. Weitere Infos finden Sie [hier](#).

## 7. LAG-Urteil: Fürsorgegespräche auch ohne Zustimmung des BR erlaubt

Um hohe Krankenzeiten einzudämmen, führte ein Arbeitgeber Fürsorgegespräche ein. Der Betriebsrat klagte auf Unterlassung der Gespräche, da Krankengespräche, in denen nach Fehl- und Krankheitstagen gefragt werde, mitbestimmungspflichtig gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG seien.

Das LAG hielt die Fürsorgegespräche jedoch nicht für mitbestimmungspflichtig, da es sich vorliegend nicht um »formalisierte« Krankengespräche handele.

Solche »formalisierten« Krankengespräche lägen nach dem BAG nur vor, wenn

1. die Auswahl der zu den Gesprächen herangezogenen Arbeitnehmer nach abstrakten Regeln erfolge, und
2. das Gespräch durch einen gleichförmigen Ablauf formalisiert sei und
3. es um eine betriebliche Aufklärung zur Erkennung der Einflüsse der Arbeit auf den Krankenstand gehe.

Vorliegend seien aber nur fallweise Gespräche mit einem oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen in »unstrukturierter« Form über krankheitsbedingte Ausfallzeiten und die arbeitsbedingten Ursachen geführt worden.

Es habe keine Regeln für Auswahl und Einladung der Mitarbeiter zu einem Fürsorgegespräch gegeben.

*LAG Nürnberg (02.03.2021) Aktenzeichen 7 TaBV 5/20*

## **8. BAG-Urteil: Kündigung trotz laufendem Verfahren gegen die Zustimmung des Integrationsamtes**

In dem Fall ging es um eine außerordentliche Kündigung einer Arbeitnehmerin, die einem schwerbehinderten Menschen gleichstellt war.

Die Arbeitgeberin hatte vor der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt. Diese galt wegen Fristablaufs nach § 174 Absatz 3 SGB IX als erteilt. Die Arbeitnehmerin legte gegen die Zustimmung Widerspruch ein. Daraufhin hob das Integrationsamt den Bescheid auf und versagte die Zustimmung zur Kündigung. Gegen diesen Bescheid wiederum erhob die Arbeitgeberin Klage vor dem Verwaltungsgericht, über die zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch nicht rechtskräftig entschieden war.

Daneben wehrte sich die Arbeitnehmerin mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht gegen die Kündigung. Das Landesarbeitsgericht nahm an, die Kündigung sei nichtig, weil diese der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes nach § 168 SGB IX bedurfte, der Zustimmungsbescheid aber vom Integrationsamt aufgehoben wurde. Das Bundesarbeitsgericht (= BAG) stellte jedoch klar, dass die Arbeitsgerichte an die Zustimmung des Integrationsamtes nach § 174 Absatz 3 Satz 1 SGB IX als auch an die Zustimmungsfiktion nach § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX gebunden sind, so lange sie nicht rechtskräftig aufgehoben sind, selbst wenn sie rechtswidrig sind.

Die Zustimmung des Integrationsamtes ist ein Verwaltungsakt und hat damit zur Folge, dass die Gerichte aller Rechtszweige daran gebunden sind. Dagegen erhobener Widerspruch oder Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung. Das bedeutet, dass die durch das Integrationsamt einmal erteilte Zustimmung zur Kündigung – vorbehaltlich ihrer Nichtigkeit – für den Kündigungsschutzprozess so lange Wirksamkeit entfaltet, bis sie rechtskräftig aufgehoben wird. Bis zu diesem Zeitpunkt ist die Arbeitgeberseite berechtigt, aufgrund der einmal erteilten Zustimmung die Kündigung zu erklären.

Wird die Zustimmungsentscheidung erst nach rechtskräftiger Abweisung der Kündigungsschutzklage rechtskräftig aufgehoben, steht der Arbeitnehmerin ggf. die Restitutionsklage nach § 580 ZPO offen.

Weiter stellte das BAG in seinem Urteil klar, dass die Arbeitsgerichte im Falle der Zustimmung des Integrationsamts zur außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen weder die Einhaltung der Frist des § 626 Absatz 2 BGB noch der des § 174 Absatz 2 SGB IX zu prüfen haben.

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-193-21/>

**Wichtig:** Die Zustimmung des Integrationsamtes ersetzt nicht die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 und 3 SGB IX.

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>



Die Beratungsstelle handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde 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)