

# Newsletter November 2021

---

1. **Handicap-Veranstaltung: „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§167, Abs. 2 SGB IX)“ am 09. Dezember 2021**
  2. **Handicap-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 13. Dezember 2021**
  3. **Neue Hamburger Senatskordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung**
  4. **Broschüre „Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“**
  5. **REHADAT-Erklärvideo zum Grad der Behinderung**
  6. **Forschungsprojekt „Ganzheitliche Intervention bei gefährdeter beruflicher Integration“**
  7. **Signalhunde – für gehörlose und höreingeschränkte Menschen**
  8. **LAG-Urteil: unwirksame Kündigung ohne Präventionsverfahren**
  9. **Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) für KMU in Hamburg: Das neue Regionale Zukunftszentrum Nord (RZZ)**
- 

## 1. **Handicap-Veranstaltung: „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (§167, Abs. 2 SGB IX)“ am 09. Dezember 2021**

Das BEM ist inzwischen in vielen Betrieben gut etabliert. Da der Gesetzestext zum BEM jedoch viele Gestaltungsspielräume lässt, wird durch gerichtliche Urteile der Rahmen immer wieder konkretisiert.

Aus diesem Grunde stellen wir in der Veranstaltung Entscheidungen aus der aktuellen Rechtsprechung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement vor, die folgende Punkte thematisieren:

- Die Pflicht zum erneuten BEM
- Überwachungsumfang der SBV
- Gespräche im BEM
- Maßnahmen im BEM
- Rechte beim Unterlassen des BEMs

Aus dem Beraterinnen-Team von handicap referieren die beiden Juristinnen **Irene Husmann** und **Miriam Scheele** zum Thema 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. Handicap-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 13. Dezember 2021

Die Beratungsstelle handicap bietet in diesem Online-Format eine weitere Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

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!**

## 3. Neue Hamburger Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung

Als neue Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen hat am 01. Oktober 2021 **Ulrike Kloiber** ihr Amt angetreten. Sie war zuletzt Leiterin des Bildungshauses Lurup, das zur Evangelischen Stiftung Alsterdorf gehört. Ulrike Kloiber folgt auf Ralph Raule, der sein Amt aus persönlichen Gründen im Frühjahr niedergelegt hatte.

Die Funktion der Senatskoordinatorin wird seit 2020 hauptamtlich besetzt. Die Aufgaben sind vielfältig: aus einer unabhängigen Position heraus zwischen den Bürger\*innen und der Verwaltung zu vermitteln, als Ansprechpartnerin für behinderte Menschen und deren Verbände zur Verfügung zu stehen und deren Anliegen nachzugehen, Gesetzesvorhaben zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung zu initiieren und vieles mehr.

Die Senatskoordinatorin hat das Recht, sich in die Beratung von Einzelfällen von grundsätzlicher Bedeutung und großer Dringlichkeit einzuschalten. Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt soll darin liegen, durch Kontakte mit Arbeitgeber\*innen, Betriebsrät\*innen, Schwerbehindertenvertretungen, Kammern, Innungen und Gewerkschaften für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einzutreten und die Bereitschaft zu erhöhen, alternative Arbeitsplätze außerhalb von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen und Ausbildungsbarrieren für Jugendliche mit Behinderungen abzubauen. Den Anliegen von Frauen mit Behinderung soll dabei besonders Rechnung getragen werden.

Wir wünschen ihr viel Erfolg für ihre neue Tätigkeit!

Quelle: <https://www.hamburg.de/skbm/1788286/aufgaben/>

#### **4. Broschüre „Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers“**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) hat einen neuen, ausführlichen ZB Ratgeber zu Amt, Rechtsstellung, Rolle und Aufgaben der Inklusionsbeauftragten veröffentlicht.

Die Broschüre kann auch gut von den Interessenvertretungen dafür genutzt werden, ihre Arbeitgeber\*innen auf deren Pflichten hinzuweisen, insbesondere, da im SGB IX der Gesetzestext zum Inklusionsbeauftragten (§181) sehr kurz gehalten ist.

Der Ratgeber kann beim Integrationsamt angefordert werden oder ist als Download verfügbar unter: [Ratgeber Inklusionsbeauftragte](#)

#### **5. Neues REHADAT-Erklärvideo zum Grad der Behinderung**

Wer einen Schwerbehindertenausweis beantragen möchte, kann sich zur Unterstützung an die jeweilige betriebliche Schwerbehindertenvertretung wenden.

Viele weitere Informationen z. B. zum Antrag auf Feststellung einer Behinderung, zum Schwerbehindertenausweis, den Merkzeichen oder den GdB-abhängigen Nachteilsausgleichen lassen sich auf [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) finden.

Rund um das Thema „Grad der Behinderung (GdB)“ gibt es nun ein neues Erklärvideo, das zeigt, wie man sich bei REHADAT umfassend über alles Wesentliche zum GdB informieren kann. An dem Beispiel einer Betroffenen, die an Diabetes mellitus erkrankt ist, wird gezeigt, wie der GdB beantragt werden kann. Zum Beispiel, wo Interessierte die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“ finden, mit welchen Informationen aus den verschiedenen REHADAT-Portalen sie sich genauer über die Rechtsprechung, Literatur oder über den Ablauf der Antragstellung informieren können und wer dabei helfen kann. Der direkte Link zum Video: [Erklärvideo GdB](#)

#### **6. Forschungsprojekt „Ganzheitliche Intervention bei gefährdeter beruflicher Integration“**

Der DRV Nord hat im Jahr 2020 ein neues Forschungsprojekt in Zusammenarbeit mit der Universität zu Lübeck und drei Rehaeinrichtungen, u.a. dem RehaCentrum Hamburg gestartet:

Mitarbeiter\*innen von interessierten Firmen, deren Verbleib im Unternehmen durch Krankheit gefährdet ist (4-6 Wochen Arbeitsunfähigkeit im vergangenen Jahr), wird ein zweitägiges ganzheitliches Assessment in der Rehaeinrichtung angeboten, um mögliche Ansatzpunkte zur Sicherung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter\*innen zu entwickeln. Das Assessment besteht neben therapeutischen Leistungen aus orthopädischer und physiotherapeutischer Diagnostik und einem psychosomatischen Konzil.

Der Betriebsärztin bzw. dem Betriebsarzt der beteiligten Firmen kommt hierbei eine zentrale Rolle bei Identifizierung von Mitarbeiter\*innen, „um die wir uns Sorgen machen“ (so die Formulierung im Vorgängerprojekt) und bei einer eventuellen

Umsetzung und der Nachsorge zu. Diese Leistungen werden im Rahmen des Projekts vergütet. Kontakt für nähere Informationen über und / oder eine mögliche Teilnahme [c.langer@rehabahamburg.de](mailto:c.langer@rehabahamburg.de) oder <https://www.gibi-rehapro.de>

## **7. Signalhunde – für gehörlose und höreingeschränkte Menschen**

Assistenzhunde für Menschen mit Sehbehinderungen sind bekannt. Es gibt aber auch Assistenzhunde für höreingeschränkte Menschen. Man nennt sie Signalhunde. Diese Hunde hören für den Menschen.

Sie geben ein Zeichen, wenn diese angesprochen werden, wenn etwas herunterfällt, wenn ein Sirengeräusch oder eine Fahrradklingel ertönen oder sich ein Auto nähert.

Im Wohnumfeld machen die Hunde auf wichtige Geräusche aufmerksam, z.B. die Türklingel, den Wecker, den Rauchmelder oder die Alarmanlage. Sie bringen das Mobiltelefon, wenn z. B. eine SMS eingegangen ist und Eltern können den Hund darauf trainieren, Bescheid zu geben, wenn das Kind ruft oder weint.

Signalhunde reagieren auf Befehle durch Arme und Hände. Sie helfen den Menschen, unabhängiger und selbstbewusster zu leben und Vertrauen sowie ein Gefühl der Sicherheit zu gewinnen. Sie vermindern Einsamkeit und ermöglichen mehr soziale Kontakte.

Ein Hund passt allerdings nur zur Menschen, die auch Spaß am Umgang mit einem Tier haben und bereit sind, die Verantwortung für den Hund zu übernehmen. Ein Signalhund ist von der [Hundesteuer](#) befreit.

## **8. LAG-Urteil: unwirksame Kündigung ohne Präventionsverfahren**

Eine Arbeitgeberin kündigte einer Mitarbeiterin mit GdB 60, die über Jahre hinweg das Betriebsklima gestört haben soll. Es wurde der Mitarbeiterin unterstellt, dass sie mit ihrer negativen Ausstrahlung, ihrer missglückten und teilweise aggressiven Kommunikation und ihrem herrischen Verhalten gegenüber gleichrangigen Kolleg\*innen das Betriebsklima vergiftet haben soll.

Die Vorwürfe konnten aus Sicht des Landesarbeitsgerichts dahingestellt bleiben, weil die Arbeitgeberin vor dem Ausspruch einer Kündigung grundsätzlich mildere Mittel zu prüfen und anzuwenden habe. Dazu gehört insbesondere das Erfordernis einer Abmahnung, moderierte Teamgespräche, Mediation, Coaching, enge Führung etc. sowie, da es sich um eine schwerbehinderte Mitarbeiterin handelte, die im SGB IX vorgesehenen Maßnahmen, wie das Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 SGB IX.

Im hier verhandelten Fall war nichts davon zuvor von der Arbeitgeberin ernsthaft versucht worden. Das Gericht stellte klar, dass ein Gespräch mit dem Ziel, die Mitarbeiterin zu einer Verhaltensänderung für die Zukunft zu bewegen, nicht dem Zweck eines Präventionsverfahren entspricht. Die Vorschrift soll Schwerbehinderte in dem Bestand ihres Arbeitsverhältnisses schützen. Sie soll Kündigungen und auch schon Gefährdungen von Arbeitsverhältnissen verhindern. Hierzu sollen möglichst frühzeitig die Schwierigkeiten erkannt werden, um ihnen dann entgegenzuwirken.

Durch die rechtzeitige Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und ggf. der Rehabilitationsträger bzw. des Integrationsamts bei Eintreten von Schwierigkeiten soll der Bestand des Arbeitsverhältnisses durch möglichst frühzeitige Hilfestellung der genannten Einrichtungen nach Möglichkeit gesichert werden.

Die Arbeitgeberin hatte vor der Kündigung nicht alle geeigneten mildereren Mittel zur Konfliktbekämpfung ausgeschöpft und daher war die Kündigung nicht verhältnismäßig und damit unwirksam.

LAG Köln, April 2021, [hier](#) finden Sie das vollständige Urteil

## 9. Digitalisierung und Künstliche Intelligenz für KMU in Hamburg: Das neue Regionale Zukunftszentrum Nord (RZZ)

Mit dem RZZ gibt es ein neues, vom BMAS gefördertes Projekt in Hamburg, in dem kleine und mittelständische Unternehmen durch Beratungs- und Weiterbildungsangebote bei den Themen Digitalisierung und KI begleitet werden.

Das RZZ wird von **Arbeit und Leben Hamburg** und dem Bildungswerk der Wirtschaft Hamburg sowie dem ARIC (Artificial Intelligence Center Hamburg e.V.) umgesetzt. Das Angebot von Arbeit und Leben richtet sich dabei an betriebliche Interessensvertretungen. So kann maßgeschneidert und vertraulich auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer\*innen und der Interessensvertretungen eingegangen werden.

### Themenschwerpunkte sind:

- Erstanlaufstelle bei Digitalisierungsfragen
- Digitalisierung von Betriebsratsarbeit
- Befähigung zur Begleitung bei der Einführung neuer Technologien
- Betriebsvereinbarungen und Digitalisierung
- Agiles Lernen im Betrieb
- Lotsenberatung spezialisierte Qualifizierungsangebote
- Förderberatung bei der Einführung neuer Technologien

### Im **November** gibt es für Interessierte **digitale Kurzworkshops**:

- Interessenvertretung 2.0 – Möglichkeiten der digitalen Betriebsratsarbeit am Donnerstag, 11.11.2021, 18.00 Uhr:
- Arbeit 4.0 – Hoffnung oder Horror? Am Dienstag, 16.11.2021, 16:00 Uhr
- Programmierte Vorurteile – Künstliche Intelligenz und Diskriminierung am Montag, 29.11.2021, 18.00 Uhr

Sowohl die Beratung als auch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten ist kostenfrei. Bei Beratungsbedarf oder Rückfragen wenden Sie sich gerne an

**Andreas Hartkamp**, [andreas.hartkamp@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:andreas.hartkamp@hamburg.arbeitundleben.de), 0160-96 44 72 42

**Canan Yildirim**, [canan.yildirim@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:canan.yildirim@hamburg.arbeitundleben.de), 040-28 40 16 55

**Ralf Stuth**, [ralf.stuth@billenetz.de](mailto:ralf.stuth@billenetz.de), 040-21 11 68 33

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** | Sozialbehörde

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)