



# Newsletter Dezember 2021

---

1. **Handicap-Wiederholungs-Veranstaltung: „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ am 13. Januar 2022**
  2. **Das Fortbildungsprogramm 2022 des Integrationsamtes Hamburg ist da!**
  3. **Inklusionspreis der Wirtschaft an vier Unternehmen vergeben**
  4. **Neu bei REHADAT: Hilfsmittelfinder**
  5. **Digitaler Blindenführhund**
  6. **BGW Forum 2021 mit dem Schwerpunkt Behindertenhilfe**
  7. **BAG-Beschluss: Beteiligungsrechte der SBV bei Leistungsbeurteilungen**
  8. **LAG-Urteil: Datenschutz im BEM**
- 

## 1. **Handicap-Wiederholungs-Veranstaltung: „Aktuelle Rechtsprechung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ am 13. Januar 2022**

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 Team von handicap referieren die 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. Das Fortbildungsprogramm 2022 des Integrationsamtes Hamburg ist da!

Das Integrationsamt der FHH hat das Schulungsprogramm für das kommende Jahr veröffentlicht. Es werden wieder diverse interessante und abwechslungsreiche Schulungen zu den Themen Inklusion, Schwerbehindertenrecht – insbesondere auch zu den SBV-Wahlen, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung angeboten.



Das Jahresprogramm wird den über 3.000 Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalrät\*innen, Präsidial- und Richterrät\*innen sowie den Beauftragten der Arbeitgeber in Hamburg kostenlos zugeschickt.

Das gesamte Fortbildungsprogramm steht online [hier](#) als pdf zur Verfügung.

## 3. Inklusionspreis der Wirtschaft an vier Unternehmen vergeben

Der jährliche Inklusionspreis für die Wirtschaft prämiiert vorbildliche Praxisbeispiele in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sowie in der Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeitender.

2021 sind vier Unternehmen ausgezeichnet worden, die in besonderer Weise gezeigt haben, wie Inklusion erfolgreich gelingt und welche Vorteile sie bietet.

Die **Deutsche Post DHL Group** ist Deutschlands größter inklusiver Arbeitgeber: Allein bei der Deutschen Post AG arbeiten mehr als 15.000 Beschäftigte, die eine Schwerbehinderung haben, das entspricht einer Beschäftigungsquote von rund 8,5 Prozent. Ausschlaggebend für den diesjährigen Preis waren u.a. eine eigene Inklusionsabteilung, in welcher Menschen mit Autismus beschäftigt werden und ein Gehörlosenprojekt mit barrierefreien Arbeitsbedingungen. Außerdem bietet die DPDHL Group eine kostenlose Beratungshotline für Jugendliche mit Behinderung, und versucht, mit einer Social Media Kampagne und einem Pilotprojekt in Kooperation mit verschiedenen Trägern, Jugendliche gezielt für die Ausbildung zu gewinnen.

Die **Ford-Werke GmbH** überzeugte durch innovative Projekte und Insourcing-Maßnahmen: Im Bereich Büroarbeit und Koordination entstanden beispielsweise 12 neue Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeitende, indem Logistikleistungen für die europaweiten Fahrzeugtransporte wieder selbst verantwortet werden – mit hohem Einsparpotenzial. Auch bei der Montage von Fahrzeugtüren gelang durch Insourcing die Weiterbeschäftigung von 31 Beschäftigten mit schweren erworbenen Einschränkungen. Besonders interessant ist das Projekt „3auf2“: hier teilen sich drei Mitarbeitende, die keine 100-prozentige Leistung mehr erbringen können – beispielsweise aufgrund von Covid19-Spätfolgen - jeweils zwei voll ausgelastete Arbeitsplätze.

Bei der vogtländischen **Goldbrötchen Bäckerei** arbeiten Beschäftigte mit körperlichen, geistigen und psychischen Behinderungen überall mit – von der Herstellung der Backwaren über den Verkauf und Service in den fünf Filialen bis hin zur Verwaltung und Warenlieferung. Die 11 Beschäftigten mit Schwerbehinderungen machen mehr als ein Drittel des Teams aus. Jede\*r von ihnen hat einen eigenen Förderplan, der individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt und die Wirtschaftlichkeit sichert. Die Bäckerei arbeitet eng mit der Agentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst und dem Kommunalen Sozialverband Sachsen zusammen. Alle Arbeitsplätze und Filialen sind barrierefrei eingerichtet.

Im engen Kontakt mit dem BFW Stralsund leistet der **DokuService Knoll** einen vorbildlichen Beitrag zur Inklusion, indem zahlreiche Praktika für dortige Rehabilitanden und bei entsprechender Eignung auch Neueinstellungen ermöglicht werden. Bei DokuService Knoll arbeiten heute bereits 8 Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, auch auf leitender Ebene. Im strukturschwachen Vorpommern und in einer von Fluktuation geprägten Branche sichert der Betrieb sich auf diese Weise gut qualifizierte Fachkräfte, nicht zuletzt durch ein besonders positives Betriebsklima.

#### 4. Neu bei REHADAT: Hilfsmittelfinder

Ein geeignetes Hilfsmittel zu finden ist häufig gar nicht so einfach. Der neue REHADAT-Hilfsmittelfinder unterstützt Sie bei der Suche!

REHADATs digitale Suchassistentin Ariadne führt Sie mit nur wenigen Fragen zu einer zielgerichteten Produktliste. Durch die Auswahl verschiedener Aktivitäten oder Alltagssituationen erhalten auch Personen ohne Fachkenntnisse einen umfassenden Überblick und einen leichteren Einstieg in die Hilfsmittelsuche. Hier geht es zum [REHADAT-Hilfsmittelfinder](#).

Um mehr über Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen zu erfahren, können Sie das [REHADAT-Hilfsmittel-Portal](#) nutzen.

#### 5. Digitaler Blindenführhund

Die Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) entwickelt gerade einen digitalen Blindenführhund in Zusammenarbeit mit den Guides von Dialog im Dunkeln.

Dieser umfasst technische Lösungen zur Navigation, Information und Vernetzung von sehbehinderten Menschen. So kann er beispielsweise zur nächsten Ampel führen und bei einer roten Ampel stoppen oder den Weg zur Bushaltestelle bzw. zur nächsten U-Bahn weisen oder zum nächsten Bäcker oder Supermarkt führen und dort die Umgebung bzw. Produkte beschreiben. Hindernisse, wie z. B. E-Roller, werden von dem Hund erkannt und dieser führt um das Hindernis herum. In einer Cloud können sich die digitalen Blindenführhunde austauschen, um Kartendetails, Informationen und Erfahrungen zu teilen.

Der digitale Blindenführhund ist außerdem mit einer Sprachnavigation ausgestattet und kann so z.B. auch ansagen, welche Buslinie gerade kommt.

Dadurch kann der digitale Blindenführhund die lebenden Führhunde ersetzen. Dies sollte sich aber nach der Persönlichkeit des sehbehinderten Menschen richten. Es gibt Menschen, die gerne Hunde halten und Menschen, die nicht mit Hunden umgehen möchten oder aber Allergien haben.

Die Ausbildung eines lebenden Blindenführhundes ist wesentlich teuer als die digitale Variante. Derzeit gibt es den digitalen Hund noch nicht zu kaufen. Weitere Infos finden Sie auf der Homepage der HAW Hamburg [hier](#).

## 6. BGW Forum 2021 mit dem Schwerpunkt Behindertenhilfe

Im Rahmen des BGW Forums 2021 in der Behindertenhilfe wurden Videos auf youtube veröffentlicht; dabei handelt es sich um Aufzeichnungen von Workshops und Vorträgen – beispielsweise auch über die Arbeit der IFDs und die EUTBs.

[Hier gelangen Sie zur Playlist der Videos.](#)

Sämtliche Videos sind auch in Versionen mit Gebärdendolmetschung vorhanden. Zusätzlich sollen voraussichtlich bis Mitte Dezember noch Versionen mit Audiodeskription und Schriftmittlung folgen.

[Hier gelangen Sie zur Playlist der Videos in Gebärdensprache](#)

## 7. BAG Beschluss: Beteiligungsrechte der SBV bei Leistungsbeurteilungen

Das BAG beschäftigte sich am 24.02.2021 eingehend mit den Unterrichts- und Anhörungsrechten der SBV im Rahmen von Leistungsbeurteilungen. Strittig war, ob die Schwerbehindertenvertretung im Zusammenhang mit tariflichen Leistungsbeurteilungen zu beteiligen, d.h. im Falle der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen zu unterrichten bzw. anzuhören sei. Das BAG führte dazu aus:

Der **Unterrichtungsanspruch** aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erstreckte sich auf **alle Angelegenheiten**, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Die Unterrichtung habe **unverzüglich** zu erfolgen.

Die **Anhörungsspflicht** hingegen beziehe sich nicht auf sämtliche die schwerbehinderten Menschen betreffenden Angelegenheiten, sondern nur auf die diesbezüglichen **Entscheidungen** des Arbeitgebers. Entscheidungen in diesem Sinne seien die einseitigen Willensakte des Arbeitgebers. Die Anhörung habe **vor** der Entscheidung zu geschehen.

Sinn und Zweck des Anhörungsrechts zielten darauf, der SBV die Möglichkeit zu geben, an der Willensbildung des Arbeitgebers mitzuwirken. Treffe der Arbeitgeber keine Entscheidung, müsse er die SBV auch nicht anhören.

Wenn die Angelegenheit oder die Entscheidung die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise berühre als nicht schwerbehinderte Beschäftigte, bestünde ebenfalls keine Unterrichts- und Anhörungspflicht.

Die im strittigen Fall von der Arbeitgeberin vorzunehmende Leistungsbeurteilung sei sowohl eine Angelegenheit als auch eine Entscheidung i.S.v. § 178 Abs. 2 Satz 1

Halbsatz 1 SGB IX. Mit der Leistungsbeurteilung sei eine einseitige Willensbildung des Arbeitgebers über die Bewertung der Arbeitnehmer nach den vorgegebenen Beurteilungskriterien verbunden.

Die Leistungsbeurteilung berühre die Belange schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Menschen in besonderer Weise und anders, als die der nicht behinderten Beschäftigten. Da die gleichen Beurteilungskriterien mit den gleichen Auswirkungen für die Entgelthöhe sowohl für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Arbeitnehmer als auch für die übrigen Beschäftigten verwendet würden, könnten bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmern behinderungsbedingt bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit Einschränkungen bestehen, die sich auf das Beurteilungsergebnis und damit auf die Zulagenhöhe auswirken könnten.

Daher müsse bei der Leistungsbeurteilung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen der Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit gegeben werden, aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche behinderungsspezifische Zusammenhänge hinzuweisen.

Die von der SBV nach § 178 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX zu überwachenden Pflichten des Arbeitgebers aus § 164 Abs. 4 SGB IX beinhalteten auch das Vermeiden leistungsabhängiger Entgelt differenzierungen zu Lasten schwerbehinderter Menschen.

*BAG, Beschluss vom 24.02.2021 – 7 ABR 9/20*

## **8. LAG-Urteil: Datenschutz im BEM**

Der Datenschutz ist in dem Verfahren zum BEM besonders zu beachten. Dazu gibt der Gesetzgeber in § 167 Absatz 2 Satz 4 SGB IX lediglich den Rahmen vor: *„Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor ... auf Art und Umfang der hierfür (für das BEM-Verfahren) erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen“.*

In den vergangenen Jahren haben sich die Gerichte immer wieder mit den Anforderungen an den Datenschutz im BEM auseinandergesetzt und die Anforderungen ausgestaltet. Häufig ging es um den mangelnden Datenschutz, der im Ergebnis zu der Unwirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung führen kann. So auch in diesem Fall, über den das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg zu entscheiden hatte:

Der Arbeitgeber sandte einer langjährig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerin, die häufig wegen Kurzerkrankungen fehlte, ein BEM-Einladungsschreiben nebst datenschutzrechtlicher Einwilligungserklärung. In dieser Erklärung stand, dass sich die Arbeitnehmerin nicht nur mit der „Erhebung“ und „Nutzung“ ihrer Gesundheitsdaten im BEM einverstanden erklären sollte, sondern auch mit der „Bekanntmachung“ dieser Daten u.a. gegenüber ihrem „Vorgesetzten“ und der „Standortleitung“. Die Arbeitnehmerin reagierte nicht auf diese Einladung. Der Arbeitgeber kündigte krankheitsbedingt. Die Kündigungsschutzklage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Die Berufung des Arbeitgebers wurde vom LAG Baden-Württemberg rechtskräftig zurückgewiesen.

Das LAG führt unter Hinweis auf die Entscheidung des BAG vom 20. November 2014 – 2 AZR 755/13 – aus: „Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können.“ Der Arbeitgeber dürfe ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen nur zu solchen Daten Zugang haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum BEM erforderlich sind. Eine Bekanntmachung der Gesundheitsdaten auch gegenüber Vorgesetzten und der Standortleitung sei hierbei nicht nachvollziehbar. Die Arbeitnehmerin sei somit nicht ordnungsgemäß über das BEM unterrichtet worden. Damit habe der Arbeitgeber trotz Notwendigkeit der Durchführung ein BEM nicht ordnungsgemäß eingeleitet. Dies führte zur Unverhältnismäßigkeit der Kündigung.

*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 28.07.2021 zum Az.: 4 Sa 68/20)*

**Das Team der Beratungsstelle handicap wünscht Ihnen allen eine erholsame und besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr!**



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)