

---

# Newsletter Februar 2022

---

1. **Handicap-Veranstaltung: „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2022“ am 03. sowie am 24. März 2022**
2. **Gesundheitskioske in Billstedt, Mümmelmannsberg und Horn**
3. **Handlungshilfen „Pandemiefeste Unternehmen“**
4. **BAG-Urteil: Kein BEM-Durchführungsanspruch von Arbeitnehmer\*innen**
5. **ArbG-Beschluss: 2G-Zugangsregel für Betriebsräteversammlung unzulässig**
6. **LAG-Urteil: Datenschutz im BEM**
7. **Neues Projekt bei Arbeit und Leben Hamburg: Sauber! Demokratie in der Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten**

- 
1. **Handicap-Veranstaltung: „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2022“ am 03. sowie am 24. März 2022**

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) fördert die gleichberechtigte Teilhabe im Betrieb und damit die Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen im Betrieb.

Sie ist die rechtlich anerkannte Interessenvertretung schwerbehinderter Beschäftigter und besteht aus einer Vertrauensperson und mindestens einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter. Die Integrationsämter geben auch für die diesjährigen Wahlen eine umfangreiche Broschüre heraus, die sämtliche Informationen sowie Vordrucke für alle Formulare enthält und in alle Hamburger Unternehmen versendet wird.

In Betrieben mit mindestens fünf schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer\*innen finden vom 1. Oktober bis 30. November 2022 die nächsten SBV-Wahlen statt.

Im Rahmen dieses Workshops informieren wir über rechtliche Grundlagen und die verschiedenen Wahlverfahren und ihre Voraussetzungen.

Die Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung bitte nur zu einer Veranstaltung erfolgt online über unsere Website für den 03.03. [hier](#) sowie für den 24.03. [hier](#).

**Wir freuen uns auf Sie!**

## **2. Gesundheitskioske in Billstedt, Mümmelmannsberg und Horn**

In den Kiosken werden Patient\*innen in allen Fragen zur Gesundheit und Gesundheitsförderung beraten – und das ganz in Ruhe. Die Mitarbeiter\*innen des Gesundheitskiosks sind medizinisch ausgebildet und sprechen unter anderem Türkisch, Farsi, Polnisch, Russisch, Englisch, Portugiesisch und Spanisch.

Dieses Modellprojekt gibt es bereits seit einigen Jahren. Inzwischen beteiligen sich fünf verschiedene Krankenkassen u.a. die AOK Rheinland/Hamburg an diesem Angebot.

Die Leistungen der Gesundheitskioske umfassen z.B. die Unterstützung bei der Suche von Haus- und Fachärzten und bei der Terminvereinbarung, Hilfe beim Verstehen von Diagnosen und beim Beantragen von RehaMaßnahmen, Kuren oder Rentenanträgen.

Nähere Informationen dazu gibt es unter <https://gesundheit-bh.de/gesundheitskiosk/>

## **3. Handlungshilfen „Pandemiefeste Unternehmen“**

Zum Thema Coronaresilienz in der Industrie untersuchte das Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung (BIT e.V.) den Stand der Umsetzung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel in der betrieblichen Praxis. Aus den Erkenntnissen wurden [Online-Handlungshilfen](#) für betriebliche Verantwortliche in kleinen und mittelständischen Produktionsunternehmen abgeleitet. Diese Handlungshilfen bieten einen schnellen Überblick über die gesetzlichen Anforderungen des Infektions-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie beschreiben konkrete Handlungsmöglichkeiten und Best-Practice-Lösungen. Zudem gibt es Verlinkungen zu weiteren Informationen und Werkzeugen, beispielsweise zur DGUV oder den BGen.

Quelle: [Forschungsbeirat der Plattform Industrie 4.0](#)

## **4. BAG-Urteil: Kein BEM-Durchführungsanspruch von Arbeitnehmer\*innen**

In unseren Veranstaltungen des vergangenen Jahres haben wir auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hingewiesen, wonach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX keinen Individualanspruch der betroffenen Arbeitnehmer\*innen auf Einleitung und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) begründet. Seit dem 26.01.2022 hat das BAG seine Entscheidungsgründe für dieses Urteil veröffentlicht, die wir Ihnen hiermit nachreichen wollen.

In dem zugrundeliegenden Fall war ein Arbeitnehmer seit Juli 2000 bei einer Gemeinde zuletzt beim Eigenbetrieb Campingplatz und Seebäder beschäftigt. Er hat einen GdB von 30 und eine Gleichstellung. Im Jahr 2018 war er an 122 Tagen krankheitsbedingt arbeitsunfähig und im Jahr 2019 von Januar bis August an 86 Tagen. Am 02.08.2019 verlangte der Arbeitnehmer von der Arbeitgeberin die Durchführung eines BEM unmittelbar aus § 167 Absatz 2 SGB IX, jedenfalls aus § 167 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit dem Gebot der Rücksichtnahme als vertragliche Nebenpflicht. Die Arbeitgeberin lehnte dies ab.

Das BAG führt in seinen Entscheidungsgründen lediglich aus, dass der Arbeitnehmer keinen Individualanspruch gegen die Arbeitgeberin auf Einleitung und Durchführung eines BEMs hat, selbst, wenn die Voraussetzungen für ein BEM erfüllt sind. Aus § 167 Absatz 2 SGB IX könne ein solcher Anspruch nicht abgeleitet werden, weil der objektive Wille des Gesetzgebers, abgeleitet aus dem Wortlaut der Norm und aus der Systematik, dem entgegenstehe. Nach dem Wortlaut von § 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX könnten nur die zuständigen Interessenvertretungen i.S.d. § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, die nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX gebotene Klärung verlangen. Ein entsprechendes Recht für die betroffenen Arbeitnehmer sehe die gesetzliche Regelung nicht vor. Die Regelungssystematik ließe zudem darauf schließen, dass § 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX Rechtsschutzdefizite in Kauf nehmen würde, die entstehen könnten, weil die tatsächliche Einleitung und Durchführung des BEMs rechtlich nicht durch einen Individualanspruch des Arbeitnehmers abgesichert sei. Kapitel 3 des Teil 3 des SGB IX unterscheide zwischen „sonstigen Pflichten des Arbeitgebers“ und „Rechten der (schwerbehinderten) Arbeitnehmern“. Dies würde laut BAG zum Ausdruck bringen, dass nicht jeder Pflicht des Arbeitgebers ein entsprechender Anspruch des Arbeitnehmers gegenüberstehe. Würde das Gesetz den Arbeitnehmern Ansprüche einräumen, so würden diese ausdrücklich als solche bezeichnet. Dies sei in § 167 Absatz 2 SGB IX vom Gesetzgeber nicht geschehen. Auch die Richtlinie 2000/78/EG und die UN-Behindertenrechtskonvention würden keine anderweitige Auslegung des § 167 Absatz 2 SGB IX gebieten.

Laut BAG müssen die Gerichte den gesetzgeberischen Willen, wonach der Individualanspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Einleitung und Durchführung des BEMs bewusst ausgeschlossen sein soll, respektieren. Um dies zu ändern, ist mit Hilfe politischer Arbeit darauf hinzuwirken, dass der Gesetzgeber seine Position zum BEM ändert und eine Erweiterung des § 167 Absatz 2 SGB IX auf den Weg bringt. Bis dahin ist es umso wichtiger, dass die Interessenvertretungen, bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung - soweit betroffene Arbeitnehmer dies wünschen - die Klärung im Rahmen eines BEM-Verfahrens verlangen und notfalls auch gerichtlich durchsetzen. Es könnte auch sinnvoll sein, einen individuellen Anspruch auf die Durchführung eines BEM in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu verhandeln.

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-571-20/>

## **5. ArbG-Beschluss: 2G-Zugangsregel für Betriebsräteversammlung unzulässig**

Seit mehreren Monaten finden impfstatusbezogene Zugangsbeschränkungen betriebliche Anwendung als Maßnahme der Pandemiebekämpfung.

Im November 2021 beschäftigte sich das Arbeitsgericht Bonn mit der Frage, ob die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung in einem Hotel an die Vorlage eines Impf- bzw. Genesenennachweises geknüpft werden dürfe.

§ 28b Abs. 1 IfSG sieht vor, dass Beschäftigte, bevor sie eine Arbeitsstätte betreten, dem Arbeitgeber nachweisen müssen, dass sie geimpft, genesen oder getestet i.S.d. § 2 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung sind.

Fraglich war, ob einer Betriebsrätin die Teilnahme an einer Betriebsräteversammlung in einem Hotel wegen fehlendem Nachweis des Impf- bzw. Genesenenstatus verweigert werden dürfte.

Das Arbeitsgericht Bonn entschied, dass die Teilnahme an der Veranstaltung – sofern die Betriebsrätin ein (negatives) Ergebnis eines PCR-Tests vorlegen könne – nicht versagt werden könne, auch wenn durch das Testergebnis nicht nachgewiesen würde, dass sie geimpft oder genesen sei.

Die Teilnahme an der Betriebsräteversammlung 2021 sei für die Betriebsrätin Teil der Ausübung ihres Mandats und unterliege somit dem Schutz durch § 78 BetrVG. Die Mandatsausübung könne – jedenfalls nach derzeit geltender Rechtslage – nicht von der Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises abhängig gemacht werden. Hierfür fehle es an einer Rechtsgrundlage.

Soweit § 8a 3. InfSchMV Verantwortlichen die Möglichkeit eröffne, Einrichtungen, Betriebe, Veranstaltungen und ähnliche Unternehmungen nur für geimpfte oder genesene Personen zugänglich zu machen, erlaube dies nicht den Eingriff in durch § 78 BetrVG geschützte Bereiche der Mandatsausübung. Dies könne nur durch eine gesetzliche Regelung erfolgen, welche aber derzeit nicht geplant sei.

Mit Artikel 5 des „Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19- Pandemie“ (BT-Drs. 20/188) wurde § 129 BetrVG wieder geändert: Danach können u.a. Betriebsratsversammlungen nach § 53 BetrVG bis zum Ablauf des 19.03.2022 auch mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, soweit sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können.

Aufzeichnungen solcher Versammlungen sind aus Gründen des Persönlichkeits-schutzes der Teilnehmer\*innen und zur Wahrung der Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlungen nicht zulässig.

*ArbG Bonn, Beschluss vom 15.11.2021 - 5 BVGa 8/21*

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

Ein Mitarbeiter, seit August 2014 im Betrieb als Produktionsfacharbeiter beschäftigt, war 2016 an 32 Arbeitstagen, im Jahr 2017 an 51 Arbeitstagen, im Jahr 2018 an 42 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 43 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Für sämtliche Fehltag bestand Entgeltfortzahlungspflicht.

Der Arbeitgeber lud den Beschäftigten schriftlich im Januar 2020 zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) ein. Auf diese Einladung reagierte der Mitarbeiter, wie auch schon auf vergangene Einladungen, nicht.

In der grundsätzlich dem Einladungsschreiben zum BEM beigefügten Datenschutzerklärung heißt es auszugsweise:

*Ich bin damit einverstanden, dass die Angaben, die im Rahmen des BEM erhoben werden, den am Prozess Beteiligten (insbesondere dem betrieblichen Eingliederungsteam und ggf. dem Vorgesetzten, dem Übersetzer, und bei*

*erforderlichen Veränderungen des Arbeitsplatzes HSE, TEF, Standortleitung) bekannt gemacht werden.*

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis im März 2020 ordentlich zum 30. Juni 2020 aus krankheitsbedingten Gründen.

Das Arbeitsgericht stellte mit Urteil vom 19. November 2020 fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die streitgegenständliche Kündigung aufgelöst wurde. Der Arbeitgeber wurde zur Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters verurteilt.

Gegen dieses Urteil legte der Arbeitgeber erfolglos Berufung ein. Laut Begründung des Landesarbeitsgerichts könne dem Beschäftigten auf der ersten Stufe eine negative Gesundheitsprognose gestellt werden. Diese Fehlzeiten führten beim Arbeitgeber auf der zweiten Stufe auch zu erheblichen Beeinträchtigungen betrieblicher Interessen, zumal dieser ausgehend von dieser Prognose auch weiterhin mit deutlichen Entgeltfortzahlungsbelastungen zu rechnen habe, die über die zumutbare Sechswochengrenze hinausgingen.

Die Kündigung erweise sich jedoch im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung auf der dritten Stufe als nicht sozial gerechtfertigt, sondern sei unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber habe nämlich trotz Notwendigkeit der Durchführung eines bEM ein solches nicht ordnungsgemäß eingeleitet.

Bei der Organisation des Datenschutzes müsse der Arbeitgeber folgende Leitlinien einhalten: Der Arbeitgeber und jede andere Person, die Personalentscheidungen treffen kann, dürften ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen nur zu solchen Daten Zugang haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum bEM erforderlich seien oder ohne die eine Zustimmung zu geplanten Maßnahmen etc nicht erteilen werden könne. Diagnosen und ähnlich sensible Daten dürften dem Arbeitgeber ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Betroffenen nicht zugänglich sein.

*Vorliegend habe der Arbeitgeber in der „Datenschutzerklärung“ versucht, von dem Beschäftigten eine Einwilligung nicht nur zur „Erhebung“ und „Nutzung“ (auch) von Gesundheitsdaten zu erlangen, sondern gemäß dem ersten Absatz auch zur „Bekanntmachung“ dieser Daten unter anderen gegenüber dem „Vorgesetzten“ und der „Standortleitung“. Die Einwilligung in die „Bekanntgabe“ von Gesundheitsdaten gegenüber dem „Vorgesetzten“ mag man vielleicht noch einschränkend auslegen können, dass dies nur gelten solle, wenn der Vorgesetzte als Teilnehmer des betrieblichen Eingliederungsteams herangezogen wurde. Für eine „Bekanntmachung“ jedenfalls aller offenbarer Gesundheitsdaten (insb. Diagnosen) gegenüber der Standortleitung bestünde jedoch kein nachvollziehbarer Grund. Hier reiche es aus, wenn der Arbeitgeber wisse, auf welche Einschränkungen er bei einer etwa gebotenen Umgestaltung von Arbeitsplätzen zu achten habe.*

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts könne nicht ausgeschlossen werden, dass bei einer ordnungsgemäßen Unterrichtung über das bEM der Beschäftigte an einem solchen teilgenommen hätte und im Rahmen des Verfahrens Möglichkeiten gefunden worden wären, die Fehlzeiten des Mitarbeiters zu reduzieren. Jedenfalls habe der Arbeitgeber nicht aufgezeigt, dass ein bEM vorliegend entbehrlich gewesen wäre.  
*Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Oktober 2021 – 4 Sa 70/20*

## 7. Neues Projekt bei Arbeit und Leben Hamburg: Sauber! Demokratie in der Hamburger Gebäudedienstleistung gestalten

Unser Ziel ist es, die Mitbestimmung und den Zusammenhalt in Betrieben zu fördern. Wir wollen eine vielfalts- und diskriminierungssensible Arbeitsumgebung für Mitarbeitende schaffen. Es sollen Fähigkeiten gestärkt werden, demokratiefeindliche Tendenzen und Menschenfeindlichkeit zu erkennen und ihnen entgegenzutreten. Dabei wollen wir Beschäftigte, Personalverantwortliche, Objekt- und Teamleitungen, Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen ansprechen.

Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Branche der Gebäudereinigung. Unser Angebot richtet sich aber auch an alle weiteren Dienstleistungen in und an Gebäuden in der Metropolregion Hamburg wie beispielsweise Facility Managements und Sicherheitsdienste. Dabei kooperieren wir mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) Hamburg.

Wir bieten Veranstaltungen zu drei inhaltlichen Schwerpunkten:

- Demokratische Betriebskulturen stärken,
- Demokratiefeindlichkeit im Betrieb bekämpfen und
- Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzutreten.

In der Umsetzung passen wir uns gerne an individuelle Bedarfe an. In Planung sind zudem Informationsmaterialien – wie z.B. ein Podcast – zu den Projektthemen.

„Sauber!“ ist ein Teilprojekt im Bundesprogramm “Unsere Arbeit: Unsere Vielfalt. Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz”.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website. Bei Rückfragen freuen wir uns über eine E-Mail an [sauber@hamburg.arbeitundleben.de](mailto:sauber@hamburg.arbeitundleben.de) oder einen Anruf unter der Telefonnummer 040 284 016 15.

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)