
Newsletter April 2022

1. **Handicap-Präsenzveranstaltungen: „Praxisrunden: Das BEM in der Umsetzung“ am 12. Mai und 09. Juni 2022**
2. **Publikation: Neue ZB Spezial Broschüre Wahl der Schwerbehindertenvertretung**
3. **SBV-Wahl: Briefwahl im vereinfachten Verfahren verstetigt**
4. **Hamburger Inklusionspreis 2022 für engagierte Betriebe und Unternehmen**
5. **Urteil: Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung**
6. **EuGH-Urteil: erweiterter Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderung in der Probezeit**
7. **Interessanter Podcast der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zur Peer Beratung**
8. **Film: Oscar als „Bester Film“ für CODA**

-
1. **Handicap-Präsenzveranstaltungen: „Praxisrunden: Das BEM in der Umsetzung“ am 12. Mai und 09. Juni 2022**

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. 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 **12.05.** [hier](#) und für den **09.06.** [hier](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Publikation: Neue ZB Spezial Broschüre Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten e.V. (=BIH) hat die Broschüre ZB Spezial Wahl der Schwerbehindertenvertretung für die Wahl 2022 überarbeitet und neu herausgegeben. Das Heft enthält Erläuterungen zum förmlichen und vereinfachten Wahlverfahren, Wahlformulare und einen Wahlkalender. Es wird auf die Anforderungen an die Einleitung und Durchführung der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung unter Berücksichtigung der neuesten Literatur und Rechtsprechung eingegangen. Da das Gesetzgebungsverfahren zur neuen Online-Wahlversammlung und Briefwahl im vereinfachten Wahlverfahren bei Redaktionsschluss der Broschüre noch nicht abgeschlossen war, sind dazu keine näheren Erläuterungen enthalten. Das PDF kann kostenlos heruntergeladen werden unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/publikationen/zb-spezial/sbv-wahl-2022/>. Die Formulare können als Word-Dokumente zur Anpassung und Bearbeitung in eigener Verantwortung heruntergeladen werden unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/themen-kompakt/sbv-wahl/>. Unter diesem Link findet man weiter unter dem Punkt „SBV-Wahl im Forum“ aktuelle Anmerkungen zur digitalen Wahlversammlung. Ab dem 20.04.22 beginnt die BIH die Integrationsämter in allen Bundesländern mit den gedruckten Broschüren zu beliefern. Das Integrationsamt Hamburg wird allen dort gemeldeten Schwerbehindertenvertrauenspersonen ein Exemplar zukommen lassen. Sollte mehr Bedarf bestehen oder Sie kein Exemplar bis zum 15. Mai erhalten haben, können sich die Hamburger Arbeitnehmerinteressenvertretungen direkt an das Integrationsamt Hamburg wenden.

3. SBV-Wahl: Briefwahl im vereinfachten Verfahren verstetigt

Bis zum 19.03.2022 war die Möglichkeit der Abhaltung von Wahlversammlungen im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz sowie die anschließende Stimmabgabe per Briefwahl als Sonderregelung in § 28 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) geregelt. Da sich die Regelung in der Praxis bewährt hat, wurde sie nunmehr in § 20 als neuer Absatz 5 dauerhaft etabliert. Die neue Regelung trat am 20.03.2022 in Kraft.

Für die im Herbst 2022 anstehenden Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen bedeutet dies: Im vereinfachten Wahlverfahren ist nun dauerhaft ein Briefwahlverfahren möglich. Damit kann die SBV künftig zwischen zwei Möglichkeiten, die Wahl abzuhalten, aussuchen:

1. Konventionell: Es wird eine Wahlversammlung in Präsenz einberufen. Die Stimmabgabe erfolgt ausschließlich während dieser Wahlversammlung durch die Wahlberechtigten persönlich oder

2. Digital: Die Wahlversammlung wird als Telefon- oder Videokonferenz abgehalten. Danach werden an alle Wahlberechtigten Briefwahlunterlagen verschickt. Der eigentliche Wahlvorgang findet ausschließlich per Briefwahl statt.

Achtung: Eine Mischung beider Verfahren ist nicht möglich.

Die Änderung gilt ausschließlich für das vereinfachte Wahlverfahren. Im förmlichen Wahlverfahren bleibt alles beim Alten.

Wenn Sie Fragen zu Ihrer SBV-Wahl haben, hilft Ihnen die Beratungsstelle handicap gerne weiter!

4. Hamburger Inklusionspreis 2022 für engagierte Betriebe und Unternehmen

Im Rahmen eines Senatsempfangs würdigten **Gleichstellungssenatorin Katharina Fegebank**, die **Senatskordinatorin für Menschen mit Behinderungen, Ulrike Kloiber**, und der Vorstandsvorsitzende der **ARGE der SBVen der freien Wirtschaft, Jens Nübel**, mehrere Unternehmen, die sich in außergewöhnlicher Form für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einsetzen.

Die Senatskoordination und die Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft zeichnen seit vielen Jahren Betriebe und Unternehmen für ihr Engagement für Menschen mit Behinderungen aus, denn es existieren weit mehr gelungene Beispiele beruflicher Inklusion als in der Öffentlichkeit bekannt sind. In diesem Jahr gibt es drei gleichberechtigte Preisträger:innen sowie einen zusätzlichen Innovationspreis. Die Preisträgerinnen sind:

Das Unternehmen **Gut Gefragt** macht Meinungsforschung für Menschen mit Behinderung. Der Betrieb bildet für diese Tätigkeit Menschen mit Behinderung zu Evaluations-Fachkräften aus und übernimmt sie anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Diese werden nach Tarif bezahlt. Das Besondere daran ist, dass sie auf Grund ihrer eigenen Behinderung als Expert*innen angesehen werden und diese sogar Voraussetzung für die Ausbildung und anschließende Beschäftigung ist.

Die Firma **Runawerk** beschäftigt seit Jahren schwer beeinträchtigte Menschen. Individuell auf sie abgestimmt werden mit viel Respekt und Geduld Wege gesucht, um den Menschen mit Behinderung die Aufgaben zu erleichtern und sie gleichzeitig zu fördern und ihnen mehr Verantwortung zu übertragen. Dieser Einsatz erfordert viel Zeit und Vertrauen in die Beschäftigten, denn Fehler führen zu Verzögerungen und kosten auch Geld.

Klinik Logistik & Engineering hat den Schwerpunkt bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf gehörlose Mitarbeitende gelegt. Der für sie vorgesehene Arbeitsbereich erfordert eine hohe Konzentration, da die präzise Arbeit für Patient*innen lebensnotwendig sein kann. Die Erfahrungen der Firma haben gezeigt, dass gehörlose Beschäftigte anders und besser hingucken. Genau diese Fähigkeiten werden im Bereich der Aufbereitungseinheit für Medizinprodukte benötigt. Das Unternehmen hat mit verschiedenen Organisationen zusammengearbeitet, u.a. dem Integrationsamt. Andere Kliniken können dieses Arbeitsmodell unkompliziert übernehmen.

Herausragend bewertete die Jury ebenfalls die Entwicklung einer innovativen Software, die gehörlosen Menschen den Zugang zu Ausbildung, Studium und/oder Beruf in naturwissenschaftlichen Berufsfeldern ermöglicht und vergab deshalb erstmalig einen **Innovationspreis** an die Firma **Workplace Solutions**.

Wir gratulieren allen Preisträger:innen herzlich!

Quelle: Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke [hier](#)

5. Urteil: Gleichstellungsanspruch wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung

Das Sozialgericht Berlin beschäftigte sich im März 2021 mit dem Anspruch auf Gleichstellung wegen Gefährdung des Arbeitsplatzes bei betrieblicher Umstrukturierung. Der klagende Arbeitnehmer arbeitete seit 2004 als Maschinenbediener im Unternehmen. Er hat einen festgestellten GdB von 30. Im Oktober 2018 beantragte er bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit (BA) die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX wegen der Gefährdung seines Arbeitsplatzes aufgrund seiner Behinderung. Die Arbeitgeberin habe ihm wiederholt ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindung angeboten, daher drohe ihm sogar die Arbeitslosigkeit.

Die BA forderte daraufhin Stellungnahmen des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung an und lehnte die Gleichstellung schließlich ab, da die angeführte Arbeitsplatzgefährdung auf rein betriebswirtschaftlichen Vorgängen beruhe, Sinn und Zweck des Gleichstellungsanspruchs jedoch nicht die Begünstigung behinderter Menschen sei.

Auch das Widerspruchsverfahren blieb erfolglos, woraufhin der Arbeitnehmer Klage vor dem Sozialgericht Berlin erhob.

Das Sozialgericht Berlin hielt die Klage für zulässig und begründet und hat die Beklagte zu der begehrten Gleichstellung verurteilt.

Nach Ansicht des Gerichts würden die wiederholten Abfindungsangebote der Arbeitgeberin darauf hindeuten, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger beendet werden solle. Eine Arbeitsplatzgefährdung wegen der behinderungsbedingt verringerten Leistungs- und Anpassungsfähigkeit des Klägers im Kontext wandelnder Arbeitsbedingungen sei gegeben. Der zunehmende Einsatz von Technik stelle sich für den Kläger als reduzierte Konkurrenzfähigkeit und damit als Nachteil im Vergleich zu nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen dar. Der Kläger habe aus diesem Grund einen Anspruch auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen aus § 2 Abs. 3 SGB IX. V.

Sozialgericht Berlin, Urteil vom 5. März 2021 – S 58 AL 1336/19

6. EuGH-Urteil: erweiterter Kündigungsschutz von Menschen mit Schwerbehinderung in der Probezeit

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 10.02.2022 hat den Kündigungsschutz in der Probezeit für Beschäftigte mit Schwerbehinderung erweitert.

Demnach sei ein Arbeitnehmer in der Probezeit, der aufgrund seiner Behinderung das Anforderungsprofil seines Arbeitsplatzes nicht erfüllen kann, auf einer anderen Stelle einzusetzen, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweise, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet sei. Grundlage dieser Entscheidung ist Art. 5 der europäischen Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, die einen allgemeinen Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung im Arbeitsverhältnis festlegt.

Im aktuellen Fall hat ein Gleisarbeiter der belgischen Eisenbahn kurz nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses einen Herzschrittmacher erhalten und wurde infolgedessen als schwerbehindert eingestuft. Da dieses medizinische Gerät sensibel auf die elektromagnetischen Felder in Gleisanlagen reagieren kann, konnte er seine ursprünglichen Aufgaben als Gleisarbeiter nicht mehr wahrnehmen. Aus diesem Grund hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet.

Der Mitarbeiter ging gerichtlich gegen die Kündigung vor und gab an, wegen seiner Behinderung diskriminiert worden zu sein. Als Grundlage wurde hier Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie angegeben, die besagt, dass der Arbeitgeber „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen“ treffen muss. Aufgrund der bislang uneinheitlichen Auslegung dieser Richtlinie in der nationalen Rechtsprechung hat das belgische Arbeitsgericht das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH die Fragestellung zur Vorabentscheidung vorgelegt. Der EuGH interpretiert in seinem Urteil den Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ nach Art. 5 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie folgendermaßen: Sei ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung nicht mehr in der Lage, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, so sei er auf einer anderen Stelle einzusetzen, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweise. Dies gelte auch in der Probezeit.

In welchem Ausmaß dieses Urteil Einfluss auf die zukünftige Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichte haben wird, bleibt abzuwarten. Arbeitgeber werden zukünftig Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der Probezeit nicht mehr so leicht kündigen können, wenn die Kündigung offensichtlich wegen der Behinderung erfolgen würde. Sie müssen zunächst prüfen, ob zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen vorhanden sind, bevor die Kündigung ausgesprochen werden darf. Was zunächst nach einem erweiterten Schutz für die Menschen mit Schwerbehinderung aussieht, könnte sich jedoch auch als einstellungshemmend herausstellen. Die Bereitschaft von Arbeitgebern, Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen, könnte sinken, wenn diese bereits in der Probezeit ein gewisses Maß an Kündigungsschutz genießen. Die potentiell negativen Konsequenzen dieses Urteils in der Arbeitswelt in Deutschland sollten aufmerksam beobachtet werden. Insbesondere die Schwerbehindertenvertretungen sind im Einstellungsprozess nach § 164 Abs. 1 SGB IX gefordert, ein wachsames Auge auf die Einstellungspraxis des Arbeitgebers zu haben und potentiellen Bedenken des Arbeitgebers aufgrund dieses Urteils entgegenzutreten.

Unter folgendem Link können Sie das Urteil im Volltext einsehen: [EuGH - C-485/20](#).

7. Interessanter Podcast der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zur Peer Beratung

Peer-Beratung ist ein Beratungsangebot von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung.

Peer-Berater:innen sind durch die eigene Betroffenheit Expert:innen in den Angelegenheiten und Problemen, mit denen Menschen mit Behinderung konfrontiert werden. Die Beratung erfolgt auf Augenhöhe und kann aus vielfältigen Erfahrungen schöpfen. Dies ist besonders wichtig und hilfreich für Betroffene, um mit der neuen Situation nach einem Unfall bzw. einer Erkrankung umzugehen und wieder gut „Fuß fassen zu können“.

Der Podcast berichtet über die Bedeutung der Peer Beratung und wie die BGW hilfreich nach einer Erkrankung bzw. einem Unfall hilfreich unterstützen kann. In dem Interview kommen Martina Magdalinski, Fachkoordinatorin für Beratung und Inklusion bei der BGW, Maria-Elisabeth Hagel, Peer Beraterin sowie Prof. Dr. Bert Wagener, Professor für Rehabilitationswissenschaft, Schwerpunkt Teilhabe und Psychologie zu Wort. Der Podcast dauert ca. 27 min.

Unter dem folgenden Link können Sie eine ganze Reihe zum Thema „Gesundes Arbeitsleben“ finden: <https://www.bgw-online.de/podcast43> Zugriff (08.04.22)

8. Film: Oscar als „Bester Film“ für CODA

Bei den Oscars 2022 erhielt CODA insgesamt drei Auszeichnungen. Mit CODA wurde erstmals in der Kategorie „Bester Film“ ein Film ausgezeichnet, in dem gehörlose Menschen und die Gehörlosen-Kultur im Fokus stehen. Außerdem erhielt der taube Schauspieler Troy Kotsur einen Oscar als bester Nebendarsteller. Weiter erhielt die Regisseurin Siân Heder einen Oscar für das beste adaptierte Drehbuch. CODA ist eine Neuauflage des französischen Films „Verstehen Sie die Béliers“ (2014).

CODA ist ein Drama um ein Mädchen, das das einzige hörende Mitglied seiner ansonsten gehörlosen Familie ist und Sängerin werden will. Der Filmtitel „CODA“ steht für „child of deaf adults“ (zu Deutsch: Kind von gehörlosen Erwachsenen).

Der Film erfüllt eine mediale Vorbildfunktion für die Repräsentation tauber Darsteller und von Gebärdensprache. Er gibt einen Einblick in die Kultur, die sie umgibt. Für hörende Zuschauer werden Seh- und Hörgewohnheiten durchbrochen, was den Film attraktiv und spannend macht. Und vielleicht die schönste Erkenntnis ist, dass man auch mit den Händen singen kann.

Anschauen kann man den 112-minütigen Film (FSK 12) auf der Streaming-Plattform Apple TV+.

Bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath

Tel.: 040/ 28 40 16 -51 iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de

Beate Burfeind Tel.: 040/ 28 40 16 -50 beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de
Angela Hopmann Tel.: 040/ 28 40 16 -32 angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de
Irene Husmann Tel.: 040/ 28 40 16 -52 irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Miriam Scheele Tel.: 040/ 28 40 16 -57 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
www.hamburg.arbeitundleben.de
www.handicap-hamburg.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie uns bitte eine kurze Info an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de