
Newsletter Juli 2022

1. **Handicap-Veranstaltung: „Zusammen arbeiten - Ziele gemeinsam erreichen: Kooperation der Interessenvertretungen bei betrieblicher Inklusion“ am 01.09.2022**
 2. **Der Hamburger DUOday 2022 – ein voller Erfolg!**
 3. **Diversitätsziele in Politik & Unternehmen – Schöner Schein oder echtes Engagement?**
 4. **LAG-Urteil: Fehlzeitengespräche ersetzen kein BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX**
 5. **Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen**
 6. **Ein Tipp zur Reisezeit**
 7. **Freie Seminarplätze bei der Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH**
-

1. **Handicap-Veranstaltung: „Zusammen arbeiten - Ziele gemeinsam erreichen: Kooperation der Interessenvertretungen bei betrieblicher Inklusion“ am 01.09.2022**

Das Thema der Zusammenarbeit zwischen den betrieblichen Interessenvertretungen innerhalb eines Unternehmens spielt bei der Umsetzung arbeitnehmer:innen-orientierter Beschäftigtenpolitik eine große Rolle.

Ob es um die Prävention wie beim BEM, den Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie bei der Gestaltung barrierefreier und alternsgerechter Arbeitsplätze oder um Neueinstellungen von Beschäftigten mit Einschränkung geht – bei all diesen Themen erreichen wir gemeinsam mehr. Auch der Abbau von Vorurteilen zum Thema Erkrankung und Schwerbehinderung ist im Sinne aller Beschäftigten und für alle Interessenvertretungen eine gemeinsame Aufgabe.

In der Veranstaltung werden zum einen die Grundlagen der Zusammenarbeit vorgestellt. Zum anderen berichten die Vertreter des **ARGE VP-Vorstands** der Hamburger Wirtschaft **Jens Nübel**, SBV der **Deutschen Telekom Services Europe SE** und **Jürgen Ehlers**, BR und SBV der **Klinik Logistik & Engineering Eppendorf GmbH** von Erfahrungen und erfolgreichen Strategien der Zusammenarbeit.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Der Hamburger DUOday 2022 – ein voller Erfolg!

Für einen Tag ein DUO bilden - über 150 Menschen mit Behinderungen schnupperten in 80 sich beteiligenden Hamburger Unternehmen!

Am 02. Juni fand der Hamburger DUOday nun bereits zum vierten Mal erfolgreich statt - ein wichtiger Schritt in Richtung Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen!

Von einer Bio-Bäckerei bis hin zum Hamburger Hafen war alles mit dabei. Die Teilnehmer*innen konnten sich in unterschiedlichsten Berufsfeldern erproben und dabei einen Einblick in den ersten Arbeitsmarkt erhalten. Für viele von Ihnen war dies ein ganz besonderer Tag, an dem neben Spaß und Freude viele positive Erfahrungen gesammelt werden konnten. Und auch von Seiten der Unternehmen konnten Vorbehalte und Berührungsängste abgebaut und Potentiale von Menschen mit Behinderungen erkannt werden – ein voller Erfolg und hoffentlich ein weiterer Schritt in Richtung inklusive Arbeitswelt.

Zum Hamburger DUOday 2022 gibt es neu einen kurzen Film unter [DUOday2022 am 2. Juni 2022 - YouTube](#)

Wenn Ihr Betrieb Interesse daran hat, im nächsten Jahr beim **DUOday** dabei zu sein, können Sie sich gerne bereits jetzt bei uns unter handicap@hamburg.arbeitundleben.de informieren oder direkt bei der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, welche die Schirmherrschaft über das Projekt inne hat behindertenbeauftragte@bwfgb.hamburg.de.

Den vollständigen Bericht über den Hamburger **DUOday** 2022 finden Sie [hier](#).

3. Diversitätsziele in Politik & Unternehmen – Schöner Schein oder echtes Engagement?

Darum geht es in dem Beitrag der **NDR Info Redezeit**:

Vielfalt, Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit, Barrierefreiheit – der Diversity-Tag, der in diesem Jahr am 31. Mai stattfand, macht auf diese Ziele aufmerksam, die sich viele Unternehmen auf die Fahnen geschrieben haben.

Zu Beginn der Sendung wird von den **Dr. Nicola Byok**, Diversity-Managerin der Hamburger Hochbahn AG ausgeführt, was unter dem Begriff „Diversity“ genau zu verstehen ist: „Diversity bezeichnet das Verhältnis zwischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Menschen“ Dass dieses Thema aktuell so präsent sei, läge zum einen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierung aufgrund von Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen verbietet, zum anderen am wirtschaftlichen Aspekt, dass die moderne Wissensgesellschaft gute Lösungen über Perspektivenwechsel – also Diversität –finde.

Weitere Gäste sind **Prof. Dr. Andrea Bührmann**, Direktorin des Instituts Diversitätsforschung an der Universität Göttingen sowie **Ana-Cristina Grohnert**, Vorstandsvorsitzende der Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“. Es wird in dem Beitrag auch darauf eingegangen, wie es möglich sei, beim Thema Diversity in

Unternehmen nicht nur bei Floskeln zu bleiben. In der Sendung kommen ebenfalls Hörer:innen zu Wort, von denen auch die vielfach nicht so beachtete Dimension „Behinderung“ in Beiträgen thematisiert wird.

Der Diversity-Tag wurde vom Verein „Charta der Vielfalt“ vor zehn Jahren ins Leben gerufen. Mehr als 4.500 Unternehmen und Organisationen haben die Initiative „Charta der Vielfalt“ mittlerweile unterzeichnet.

Unter diesem [Link](#) ist der Radiobeitrag abrufbar.

4. LAG-Urteil: Fehlzeitengespräche ersetzen kein BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz beschäftigte sich mit der Frage, ob Fehlzeitengespräche ein BEM-Verfahren ersetzen können:

Das Arbeitsgericht Ludwigshafen gab der Klage eines Arbeitnehmers statt, der unter anderem geltend machte, eine 14-monatige Arbeitsunfähigkeit sei keiner Dauererkrankung gleichzusetzen, da dafür die Wartezeit von durchgehender Arbeitsunfähigkeit von 18 Monaten erreicht sein müsse. Hauptargument des Arbeitnehmers war jedoch, dass ihm zu keiner Zeit ein BEM angeboten worden sei. Hiergegen wandte der Arbeitgeber ein, es hätte mehrere Fehlzeitengespräche gegeben, welche geeignet seien, das BEM zu ersetzen.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz beschäftigte sich in zweiter Instanz mit den ersatzweise geführten Fehlzeitengesprächen und entschied ebenfalls zugunsten des Arbeitnehmers.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13. April 2021 – 8 Sa 240/20

Hier die Orientierungssätze des Urteils aus Rheinland-Pfalz:

1. Die dreistufige Prüfungsreihenfolge zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung setzt im vorliegenden Fall voraus, dass die Erkrankung mindestens anderthalb Jahre andauert und keine Ende abzusehen ist.
2. Das nicht erfolgte Angebot eines BEM-Verfahrens führt nicht per se zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern erweitert die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.
3. Der Arbeitgeber hätte daher umfassend und konkret vortragen müssen, warum weder der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen seien und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können.
4. Fehlzeitengespräche sind nicht geeignet, ein BEM-Verfahren zu ersetzen.

In seiner lesenswerten **Urteilsbesprechung** im Juris Praxisreport 18/22 weist **Dr. Eberhard Kiesche** darauf hin, dass aktuell vermehrte Neueinführungen von systematischen Fehlzeitengesprächen im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft stattfinden.

Das verhältnismäßige Instrument der Gesundheitsprävention und des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sei jedoch das BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX. Die Verwendung der dafür erforderlichen Gesundheitsdaten für Fehlzeitengespräche seien ein

schwerer Verstoß gegen den Datenschutz und könnten Bußgelder und Schadensersatzklagen nach sich ziehen.

5. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen

Die Statistik der **Bundesagentur für Arbeit** hat im Mai 2022 einen neuen Arbeitsmarktbericht über die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021 herausgegeben. Das Wichtigste daraus in Kürze:

- Häufigste Ursache einer Schwerbehinderung ist eine im Lebensverlauf erworbene Krankheit. Schwerbehinderte Menschen sind daher meist älter; in Folge des demografischen Wandels wird ihre Zahl steigen.
- Die Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen ist deutlich niedriger als bei der nicht schwerbehinderten Bevölkerung.
- Die Arbeitsmarktentwicklung für schwerbehinderte Menschen wird weniger durch die Konjunktur und stärker durch rechtliche Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung beeinflusst.
- Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen steigt seit Jahren kontinuierlich. Der Wachstumstrend wurde allerdings in dem von der Corona-Pandemie stark betroffenen Jahr 2020 vorerst gestoppt.
- Schwerbehinderte Menschen arbeiten in allen Branchen. Häufig sind sie im verarbeitenden Gewerbe oder im Öffentlichen Dienst tätig.
- Im Durchschnitt des Jahres 2021 waren 172.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos (+2.800 im Vergleich zum Vorjahr).
- Arbeitslose Menschen mit Schwerbehinderung sind gut qualifiziert: Anteilig finden sich bei schwerbehinderten Arbeitslosen etwas mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.
- Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es trotzdem seltener als nicht-schwerbehinderten, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen.
- Die Dynamik der Arbeitslosigkeit ist bei schwerbehinderten Arbeitslosen deutlich geringer als bei nicht schwerbehinderten. Die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Anteil der Langzeitarbeitslosen sind daher deutlich höher.
- Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik lag 2021 unter dem Vorjahresniveau.

Die Veröffentlichung kann [hier](#) nachgelesen werden.

6. Ein Tipp zur Reisezeit

Das Deutsche Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin e. V. bietet auf der Seite reisen-fuer-alle.de fast 2.500 auf Barrierefreiheit geprüfte Urlaubs- und Ausflugsideen in Deutschland an.

Natur, Museen, Hotels, Städte und vieles mehr sind nach den Kriterien „für Hör-, Seh- und Bewegungseinschränkung geeignet“ aufgeführt.

„**Reisen für Alle**“ ist die bundesweit gültige Kennzeichnung im Bereich Barrierefreiheit. Hier werden für die Gäste notwendige Informationen durch ausgebildete Erheber:innen erfasst und mit klaren Qualitätskriterien bewertet. Diese wurden in mehrjähriger Zusammenarbeit und Abstimmung mit Betroffenenverbänden sowie touristischen Akteuren entwickelt. Gefördert wurde das Projekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

Die detaillierten und geprüften Informationen zur Barrierefreiheit des Angebotes/Objektes können von den Gästen eingesehen werden und schaffen so mehr Transparenz und Verlässlichkeit. Beschrieben wird insbesondere die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit. Und dies mit genauen Maßangaben, vielen Fotos und detaillierten Angaben, gerade für die oftmals besonders wichtigen Teile wie Bäder und WCs.

7. Freie Seminarplätze bei der Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH

in den Seminaren

- **Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** u.a. mit den Themen Rahmenbedingungen, Handlungsmöglichkeiten und Gestaltung des BEM – Verfahrens, Datenschutz, Umsetzung sowie BEM – Gesprächsführung, Beispiele aus der Praxis vom **29.08. – 31.08.2022** in Hamburg
- **Die Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Praxis - Aufgaben, Rechte und Möglichkeiten** mit den Themen: Das Sozialgesetzbuch IX im Überblick, Grundlagen der SBV – Arbeit, die Organisation der SBV – Arbeit, interne und externe Partner der SBV und die Arbeit als Vertrauensperson im Überblick, vom **07.09. – 09.09.2022** ebenfalls in Hamburg.

Weitere Informationen zu den Inhalten und den Kosten erhalten Sie unter bildungswerk@hamburg.arbeitundleben.de oder telefonisch unter 040/284016-28.

Das Team der Beratungsstelle handicap wünscht allen Leser:innen eine schöne Urlaubszeit, erholen Sie sich gut!



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