
Newsletter September 2022

1. Handicap-Veranstaltung: „Wie können Einstellungs- und Bewerbungsverfahren möglichst inklusiv gestaltet werden?“ am 27.10.2022
2. Ankündigung der SBV-Wahl – Kopiervorlagen in Leichter Sprache
3. Online-Diskussion "Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun"
4. Tipp: Digitale Betriebsversammlungen sowie Versammlungen schwerbehinderter Menschen wieder möglich
5. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle 2021: Diskriminierung ist weit verbreitet
6. LAG-Beschluss: Anspruch des Wahlvorstands auf Schulung vor der SBV- Wahl
7. ArbG-Urteil: unwirksame Kündigung bei einseitig vom Arbeitgeber abgebrochenem BEM
8. Veranstaltungstipp zum Thema Diversity
9. Neue barrierefreie E-Taxis

1. Handicap-Veranstaltung: „Wie können Einstellungs- und Bewerbungsverfahren möglichst inklusiv gestaltet werden?“ am 27.10.2022

Damit die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben verbessert wird, sieht das Sozialgesetzbuch IX besondere Pflichten für den Arbeitgeber vor. Dies gilt auch bei Einstellungs- und Bewerbungsverfahren. Auch die SBV hat hier verschiedene Möglichkeiten und Rechte.

Als Referentin zu diesem Thema konnten wir Frau **Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl**, vom **Zentrum für Sozialforschung Halle e.V.** an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg gewinnen.

Der Vortrag wird neben den Arbeitgeberpflichten und den Möglichkeiten der SBV ebenso die einzelne bewerbende Person in den Blick nehmen, und auch die Frage klären, ob z.B. ein Anspruch auf angemessene Vorkehrungen besteht, d.h. beispielsweise Hilfsmittel oder Assistenz während eines Einstellungstests oder -gesprächs.

Im Anschluss an den Vortrag gibt es weitere Tipps zu inklusiven Einstellungsverfahren durch die Beratungsstelle handicap sowie die Möglichkeit zu Fragen und zum gemeinsamen Austausch.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Ankündigung der SBV-Wahl – Kopiervorlagen in Leichter Sprache

Vom 1. Oktober bis 30. November 2022 finden in Betrieben und Dienststellen mit schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten die regelmäßigen Wahlen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt. Das Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH) hat für das förmliche und das vereinfachte Wahlverfahren jeweils ein Informationsschreiben als Kopiervorlage in Leichter Sprache erstellt. Beide Info-Blätter sollen Beschäftigte in Leichter Sprache u. a. darüber informieren, wann und wo die Wahl stattfindet, wer wählen darf und wer gewählt werden darf. Individuelle Daten können die Wahlverantwortlichen in die Vorlagen selbst einsetzen. Beide Vorlagen stehen zum kostenfreien Download bereit.

Das **förmliche Wahlverfahren** richtet sich an Betriebe und Dienststellen mit 50 und mehr Wahlberechtigten. Es wird auch angewandt in Betrieben mit weniger als 50 Wahlberechtigten in räumlich weit voneinander entfernten Betriebsteilen.

[Informationsschreiben für das förmliche Wahlverfahren in Leichter Sprache](#)

Im **vereinfachten Wahlverfahren** lädt die bestehende SBV selbst zur Wahlversammlung ein, bei der die neue SBV gewählt wird. Die Wahlversammlung kann in Präsenz oder online durchgeführt werden. Die Stimmabgabe erfolgt bei der Online-Versammlung per Briefwahl.

[Informationsschreiben für das vereinfachte Wahlverfahren in Leichter Sprache](#)

Quelle: Zentrum für Sozialforschung Halle

3. Online-Diskussion "Schwerbehindertenvertretung wählen – was ist zu tun"

Im Online-Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ können sich SBVen, schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Interessierte aus Personalabteilungen, Verbänden und Integrationsämtern mit Expertinnen und Experten zum Thema **„Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)“** austauschen und Fragen klären. Die Online-Diskussion ist seit dem 14. September bis zum 5. Oktober 2022 geöffnet. Ins Forum gelangen Sie [hier](#).

Themen sind u. a.:

- Wie verhält es sich mit dem vereinfachten Wahlverfahren? Wann kommt es in Betracht? Warum ist es wirklich eine Vereinfachung?
- Warum ist es so wichtig, sich rechtzeitig um ausreichend Kandidatinnen und Kandidaten für die Stellvertretung der Vertrauensperson zu kümmern?

- Neue Wählerinnen oder Wähler haben sich gemeldet und die Wählerliste müsste noch kurzfristig ergänzt werden. Wie geht das?
- Wie können die barrierefreie Kommunikation und die barrierefreie Durchführung der Wahl am besten gestaltet werden?
- Welchen Beitrag zur Durchführung der Wahl muss der Arbeitgeber leisten?

Das Forum "Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht" (FMA) gehört zum Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht auf www.reha-recht.de.

4. Tipp: Digitale Betriebsversammlungen sowie Versammlungen schwerbehinderter Menschen wieder möglich

Der Gesetzgeber ermöglicht erneut die schon einmal befristet eingeführten digitalen Betriebsversammlungen ab dem 01.10.22 bis 07.04.23. Dies gilt über § 178 Absatz 6 SGB IX in Verbindung mit § 42 BetrVG natürlich auch für die Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle.

Quelle: Bund-Verlag unter diesem [link](#).

5. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle 2021: Diskriminierung ist weit verbreitet

Die Zahl der gemeldeten Fälle von Diskriminierungen in Deutschland bleibt auf hohem Niveau. Das zeigt der Jahresbericht 2021 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den die unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, am 16.08.2022 in Berlin vorgestellt hat.

2021 wurden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 5.617 Fälle gemeldet, die mit einem im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Diskriminierungsgrund zusammenhingen. Neben rassistischen Fällen (37 %) hatte es die Anlaufstelle im vergangenen Jahr vor allem mit Diskriminierung aufgrund von Behinderung und chronischen Krankheiten zu tun (32 %). Diskriminierung aufgrund des Geschlechts lag demnach 20 % der Anfragen zugrunde.

Die meisten Diskriminierungserfahrungen wurden im Arbeitsleben (28 %) und beim Zugang zu privaten Dienstleistungen gemeldet (33 %).

An die Antidiskriminierungsstelle können sich Menschen wenden, die benachteiligt wurden. Die Stelle klärt, ob das auch rechtlich gesehen der Fall ist.

"Die Zahl der uns geschilderten Diskriminierungsfälle ist alarmierend", sagte die Beauftragte Ataman, die das Amt seit Juli innehat. Sie zeige aber auch, dass sich viele Menschen nicht mehr damit abfinden, benachteiligt worden zu sein. Ataman appellierte an alle Menschen, die Ausgrenzung aufgrund unterschiedlicher Merkmale erfahren, dagegen vorzugehen - notfalls vor Gericht.

Quelle: Antidiskriminierungsstelle [hier](#).

6. LAG-Beschluss: Anspruch des Wahlvorstands auf Schulung vor der SBV- Wahl

Im förmlichen Wahlverfahren lastet die Verantwortung für den ordnungsgemäßen Wahlablauf auf den Schultern des von der SBV bestellten Wahlvorstands. Die Mitglieder des Wahlvorstands müssen eine Reihe von Entscheidungen in Übereinstimmung mit der Wahlordnung und der sonstigen Rechtslage treffen. Aus diesem Grund steht ihnen ein Anspruch auf Teilnahme an einer Schulung zur SBV-Wahl zu, für die sie von der Arbeit freizustellen sind. Die Kosten der Schulung und der Freistellung von der Arbeit sind vom Arbeitgeber zu tragen. Die Rechtsgrundlage für diesen Anspruch des SBV-Wahlvorstands ist nicht einfach zu finden. § 177 Abs. 6 S. 2 SGB IX verweist zum Wahlschutz auf die einschlägigen Vorschriften des BetrVG und des BPersVG. § 20 Abs. 3 BetrVG lautet jedoch lediglich, dass der Arbeitgeber die Kosten der Wahl trägt. Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ergibt sich, dass zu diesen Kosten auch die Kosten der Teilnahme an einer Schulung für Wahlvorstände gehören. Zu diesen Kosten gehört auch die Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ebenso ist es daher geboten, dass die Mitglieder des Wahlvorstands für die Zeit der Schulung von der Arbeit freigestellt werden.

In einem vor dem Landesarbeitsgericht Frankfurt verhandelten Verfahren war mittels Einstweiliger Verfügung beantragt worden, dass alle drei Mitglieder des Wahlvorstands an einer Schulung ihrer Wahl teilnehmen, obgleich der Arbeitgeber bereits eine innerbetriebliche Schulung dazu organisiert und angeboten hatte. Das Gericht hatte dem Antrag des Wahlvorstands entsprochen, mit der Begründung, dass die Mitglieder des Wahlvorstands nicht verpflichtet seien, ihr Wissen durch Schulungen des Arbeitgebers zu beziehen. Vielmehr hätten sie das Recht, einen Veranstalter ihres Vertrauens zu wählen. Auch die Teilnahme aller Mitglieder sei berechtigt, da der Wahlvorstand die Mehrzahl seiner Entscheidungen als Gremium in kurzer Zeit treffen muss.

Hinweis: Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es keinen Wahlvorstand. Sofern sich die einladende SBV für die Durchführung einer digitalen Wahlversammlung nach § 20 Abs. 5 SchwbVVO entscheidet, sollte sie ebenfalls eine Schulung zur SBV-Wahl besuchen, da die nachgelagerte schriftliche Stimmabgabe nach den Regelungen für das förmliche Wahlverfahren durchzuführen ist.

Gleiches gilt für eine mögliche Wahlleitung im vereinfachten Wahlverfahren online.

Beschluss des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 20.08.2018 - 16 TaBVGa 159/18

7. ArbG-Urteil: unwirksame Kündigung bei einseitig vom Arbeitgeber abgebrochenem BEM

In einem Urteil vom Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven vom 24.02.2022 (8 Ca 8152/21) ging es um eine personenbedingte Kündigung eines Strukturmechanikers. Er war vom Jahr 2015 bis zum 31.05.2021 jährlich zwischen 52 bis 203 Kalendertagen arbeitsunfähig krank. Bis zum Frühjahr 2021 hat ca. alle 4 Wochen ein BEM-Gespräch mit dem Beschäftigten stattgefunden. Aufgrund einer Erkrankung des Beschäftigten wurde mit der BEM-Beauftragten der Arbeitgeberin besprochen, dass im September 2021 ein neuer Termin gefunden werden solle.

Das BEM Verfahren wurde jedoch am 16.07.2021 durch die zuständige BEM-Beauftragte abgebrochen und die Arbeitgeberin sprach eine krankheitsbedingte Kündigung aus.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Kündigung unwirksam war, weil die Arbeitgeberin nicht dargelegt hat, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. Die Kündigung war somit unverhältnismäßig.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 18.11.2021 – 2 AZR 138/21) regelt das Gesetz das BEM nur rahmenmäßig als einen verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess. Nach dieser Rechtsprechung ist ein BEM jedenfalls dann abgeschlossen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind oder der Arbeitnehmer alleine seine Zustimmung für die weitere Durchführung nicht erteilt.

Dagegen kann der Arbeitgeber den Suchprozess grundsätzlich nicht einseitig beenden. Gibt es aus Arbeitgebersicht keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen, ist der Klärungsprozess erst dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn auch vom Arbeitnehmer und den übrigen beteiligten Stellen keine ernsthaft weiterzuverfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden, ggf. ist ihnen hierzu Gelegenheit binnen bestimmter Frist zu geben.

Hier hatte die Arbeitgeberin dem Beschäftigten vor der einseitigen Beendigung des BEM-Verfahrens keine Möglichkeit zu einer abschließenden Stellungnahme eingeräumt. Wegen des einseitigen Abbruchs durch die Arbeitgeberseite wurde kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt.

Quelle: DGB-Rechtsschutz [hier](#).

8. Veranstaltungstipp zum Thema Diversity

Die Fachstelle Migration und Vielfalt von Arbeit und Leben Hamburg bietet am Dienstag, 25. Oktober 2022, 17:30-19:30 Uhr, im KLUB, Besenbinderhof 62 die Veranstaltung „**Werkzeugkoffer für Vielfalt: Betriebliche Interessenvertretungen gestalten Diversity mit!**“ an

Die Herausforderungen & Chancen von Diversity sowie Maßnahmen aus der Praxis werden vorgestellt und es wird gezeigt, welche Rolle betriebliche Interessenvertretungen hierbei haben. Der Fokus der Veranstaltung liegt auf den praktischen Handlungsmöglichkeiten. U.a. wird die Handlungshilfe von ver.di *“Für Solidarität und Gute Arbeit: Was tun bei Diskriminierung und rassistischem Mobbing im Betrieb“* vorgestellt.

[Anmeldung hier](#) und auf der Website <https://hamburg.arbeitundleben.de/migration>

9. Neue barrierefreie E-Taxis

Die Stadt Hamburg fördert die Anschaffung von barrierefreien E-Taxis mit einer Rollstuhlrampe. Das erhöht die Mobilität von Menschen mit Behinderungen. Über die

App Free Now können nun barrierefreie Taxis bestellt werden. Zuvor mussten die wenigen barrierefreien Taxis bzw. Sonderfahrten lange im Voraus bestellt werden. Dies entfällt nun. 60 für Rollstuhlnutzer geeignete E-Taxis sollen bald zur Verfügung stehen. Die Stadt hat im Rahmen des Projektes „Zukunftstaxi“ die neuen E-Inklusionstaxis gefördert. Zuvor waren in Hamburg nur vier Taxis für den Transport von Menschen mit Rollstuhl geeignet. Auch Ladestationen für diese Taxis wurden errichtet und die Stadt sucht nach weiteren Möglichkeiten solche Ladestationen auszubauen. Die erste Ladestation wurde am Alsterdorfer Markt errichtet. Dies hat sich angeboten, da dort viele schwerbehinderte Menschen leben und es verkehrsgünstig liegt.

Katharina Fegebank, Zweite Bürgermeisterin und Senatorin für Gleichstellung bemerkte hierzu: „Der gleichberechtigte Zugang zu allen Verkehrsmitteln ist eine wesentliche Voraussetzung, um allen Menschen in Hamburg die unabhängige Lebensführung und Teilhabe zu ermöglichen. Gerade Menschen, die sich innerhalb der Stadt nicht mehr mit dem eigenen Wagen fortbewegen oder aufgrund einer Behinderung oder Krankheit keine öffentlichen Verkehrsmittel nutzen können, sind auf alternative Beförderungsmöglichkeiten angewiesen. Insofern freue ich mich sehr über das große Interesse am Mobilitätsprogramm und über die ersten Inklusionstaxis auf Hamburgs Straßen“.

Quelle: <https://www.hamburg.de/bvm/medien/15381066/2021-09-04-bvm-projekt-zukunftstaxi/>

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