Newsletter Januar 2022

1. **Handicap-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 07. Februar 2022**
2. **Inklusionsbarometer 2021: Hamburger Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderung besonders angespannt**
3. **Infos zu geltenden Quarantäneregelungen und Entgeltzahlungen**
4. **Kinderkrankentage wegen Corona**
5. **Preisverleihungen für betriebliche Interessenvertretungen**
6. **BAG Urteil: Öffentlicher Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit frühzeitig freie Arbeitsplätze melden**
7. **BAG: Begriffsabgrenzungen - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit**

1. Handicap-Veranstaltung: „Gesprächsrunde Inklusion“ am 07. Februar 2022

Die Beratungsstelle handicap bietet in diesem Online-Format eine weitere Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion, Rehabilitation und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird Herr Drosten vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website hier.

Wir freuen uns auf Sie!

2. Inklusionsbarometer 2021: Hamburger Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderung besonders angespannt

Das Handelsblatt Research Institut erstellt jährlich im Auftrag der Aktion Mensch e.V. das „Inklusionsbarometer Arbeit“. Die aktuelle Studie vom November 2021 kommt zu dem Ergebnis, dass es keine Entwarnung auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung gibt.

Auch wenn die Studienergebnisse zeigen, dass sich der seit Beginn der Pandemie vorherrschende negative Trend im Jahresverlauf 2021 etwas verlangsamte, waren bundesweit durchschnittlich im Herbst 2021 immer noch 8,3 Prozent mehr Menschen mit Behinderung in Deutschland ohne Arbeit als im Vergleichszeitraum vor der Pandemie. Der höchste Anstieg in allen 16 Bundesländern war in Hamburg mit 15,7 Prozent mehr Arbeitssuchenden mit Behinderung von Oktober 2019 bis Oktober 2021 zu verzeichnen. Der Großteil des Anstiegs der Arbeitslosigkeit sei auf ausgebliebene Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen aufgrund von Corona-Einschränkungen sowie einer geringeren Beschäftigungsaufnahme im Anschluss an solche Maßnahmen zurückzuführen, erklärte der Präsident des Handelsblatt Research Instituts, Prof. Bert Rürup.

Kleine Rückschritte gab es auch bei der Beschäftigungsquote Schwerbehinderter. Sie sank erneut leicht auf 4,61 Prozent (Vorjahr: 4,62 Prozent) und entfernt sich somit weiter von der gesetzlich vorgeschriebenen Fünf-Prozent-Quote. Auffallend bleibt der Unterschied zwischen öffentlichen und privaten Arbeitgeber*innen: Während die öffentlichen Arbeitgeber*innen die Mindestquote mit 6,5 Prozent übererfüllen, tun sich private Unternehmen nach wie vor schwer mit der Pflichtquote. Sie liegen unverändert mit 4,1 Prozent deutlich unter dem Soll.

Zudem sind Menschen mit Behinderung im Durchschnitt 328 Tage arbeitslos. Das sind zwar 25 Tage weniger als 2019 – und doch ist dieser Zeitraum immer noch fast 100 Tage länger als bei Menschen ohne Behinderung (232 Tage). Es zeigt, dass einmal arbeitslos gewordene Menschen mit Behinderung sehr viel schwerer in den Arbeitsmarkt zurückfinden als ihre Kolleg*innen ohne Behinderung.

„Die Langzeitarbeitslosigkeit ist auch unabhängig von der derzeitigen Krise ein gravierendes Problem“, erklärt Christina Marx, Sprecherin der Aktion Mensch. „Für Menschen mit Behinderung, die schon lange arbeitssuchend sind, bestehen ohne eine aktive Unterstützung seitens Wirtschaft und Politik kaum Chancen, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Menschen werden schlichtweg vergessen und durch strukturelle Barrieren auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt.“

Quelle: https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/zahlen-daten-fakten

3. Infos zu geltenden Quarantäneregelungen und Entgeltzahlungen

Wird eine Quarantäne behördlich angeordnet und es besteht nicht die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, dann zahlt der Arbeitgeber das Gehalt erst einmal weiter. Er kann sich das Geld nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 IfSG) bei der zuständigen Behörde des jeweiligen Bundeslandes erstatten lassen. Dies gilt allerdings seit dem 01.11.21 nicht mehr für ungeimpfte Beschäftigte.

Der Arbeitgeber darf im Falle der Quarantäneanordnung den Impfstatus des/der betroffenen Beschäftigten abfragen, um mögliche Entschädigungsansprüche prüfen und geltend machen zu können.

Beschäftigte, die sich aufgrund eines ärztlichen Attests nicht impfen lassen dürfen, haben im Falle einer Quarantäne Anspruch auf eine Entschädigungsleistung, ohne Impfung, wenn sie ihrem Arbeitgeber ein entsprechendes ärztliches Zertifikat vorlegen.

Die Entschädigungssumme ist abhängig vom Verdienst: Für die ersten sechs Wochen wird sie in voller Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Mit Beginn der siebten Woche werden 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls erstattet. Der Höchstbetrag pro Monat beträgt 2.016 Euro.

Den Antrag auf Entschädigungsleistungen stellt der Arbeitgeber. Nur wenn ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne länger als sechs Wochen andauert, müssen die Beschäftigten direkt bei der zuständigen Behörde einen Antrag stellen.

Diese Regelung gilt nicht nur für Corona, sondern auch für die Masern.

Weitere Informationen finden Sie hier und hier.

4. Kinderkrankentage wegen Corona

Auch 2022 haben gesetzlich krankenversicherte Eltern Anspruch auf erweiterte Kinderkrankentage zur Betreuung ihrer Kinder.

Jedem Elternteil stehen erneut 30 Kinderkrankentage pro Kind im Jahr zur Verfügung, für Alleinerziehende sind es 60 Tage.

Bis zum 19. März gilt darüber hinaus eine Sonderregelung: Eltern können zunächst befristet bis zum 19. März Kinderkrankengeld auch dann in Anspruch nehmen, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber zu Hause betreut werden muss - etwa weil Kita oder Schule geschlossen oder nur eingeschränkt geöffnet sind oder auch wenn die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt wurde.

Quelle: NDR, 5. Januar 2022

5. Preisverleihungen für betriebliche Interessenvertretungen

Im Rahmen des Deutschen **Betriebsräte-Preises** werden jedes Jahr Betriebsrätinnen und Betriebsräte ausgezeichnet, die täglich für die Belange und Interessen der Belegschaft im Einsatz sind und deren wichtige Arbeit Wertschätzung und Anerkennung verdient.

Der Betriebsrat des Hamburger Unternehmens Hauni Maschinenbau GmbH erhielt den Deutschen Betriebsräte-Preis 2021 in Gold für ein mit der Belegschaft entwickeltes Alternativkonzept, das die Schließung der Fertigung verhinderte und so zahlreiche Arbeitsplätze sicherte. Damit wurde für den gesamten Konzern ein neuer Standard in der Zusammenarbeit mit der Mitbestimmung gesetzt.

Wir gratulieren dem Betriebsrat der Hauni Group und auch allen weiteren Preisträgern!

Für den diesjährigen Betriebsräte-Preis läuft die Bewerbungsfrist bis zum 30. April 2022. Die Bewerbung ist mit interessanten Projekten aus den Jahren 2020 bis 2022 online unter diesem Link möglich.

Zusätzlich wurde der Deutsche **Personalräte-Preis** 2021 verliehen. Mit dieser Auszeichnung beispielhafter Personalratsarbeit in Bund, Ländern und Gemeinden wird die Arbeit und der Einsatz der Personalräte, SBVen und JAVen anerkannt und öffentlich gewürdigt. Bis zum 31.05.2022 läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Personalräte-Preis 2022. Die JAVen und Schwerbehindertenvertretungen sind ebenfalls aufgerufen, sich über die Personalräte bzw. in Abstimmung mit den Personalräten hier zu bewerben. Der **Sonderpreis Schwerbehindertenvertretung** 2021 ging an die Schwerbehindertenvertretung und den Gesamtpersonalrat des Medizinischen Dienstes Bayern, München, für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung.

6. BAG Urteil: Öffentlicher Arbeitgeber muss der Agentur für Arbeit frühzeitig freie Arbeitsplätze melden

Ein Jurist mit einem GdB von 50 hatte bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) geklagt, weil der Landkreis Meißen, bei dem er sich als Amtsleiter für das Rechts- und Kommunalamt beworben hatte, seine Bewerbung ablehnte. Der Jurist sah sich wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Dies folge zum einen daraus, dass der Arbeitgeber den freien Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet habe und zum anderen, weil er ihn entgegen der Verpflichtung aus § 165 Satz 3 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Der Jurist klagte auf eine Entschädigungszahlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im Gegensatz zu den Vorinstanzen in Sachsen gab das BAG dem Bewerber recht, weil bereits ein Verstoß gegen formelle Anforderungen die Vermutung aus § 22 AGG begründe, dass eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung vorliege. Hier hat das BAG eine Benachteiligung wegen Behinderung vermutet, weil der beklagte Landkreis den ausgeschriebenen, mit schwerbehinderten Menschen besetzbaren Arbeitsplatz nicht den Vorgaben von § 165 Satz 1 SGB IX entsprechend der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet hat. Die Veröffentlichung des Stellenangebots nur über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit werde den gesetzlichen Vorgaben nicht gerecht. Der Umstand der unterlassenen Meldung begründe die Vermutung, dass der erfolglose Bewerber im Stellenbesetzungsverfahren wegen seiner Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

Ob weitere Verstöße gegen die Verfahrens- und / oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen vorlagen, konnten die obersten Arbeitsrichter somit offenlassen. Das BAG hat dem Bewerber eine angemessene Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG zugesprochen.

Bislang hat das BAG hier lediglich die Pressemitteilung Nr. 40/2021 zu dem Urteil vom 25.11.2021 – 8 AZR 313/20 veröffentlicht.

Anmerkung: Dieses Urteil verdeutlicht, wie wichtig das Einhalten der entsprechenden Verfahrensvorschriften bei einem Bewerbungsprozess – insbesondere für öffentliche Arbeitgeber – ist. Die Förderpflichten u.a. nach § 165 SGB IX sind für öffentliche Arbeitgeber noch weitgehender, als für private Arbeitgeber (§ 164 SGB IX). Ein Verstoß gegen die gesetzlichen Verfahrens- und / oder Förderpflichten kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen einer Behinderung begründen. Ob die Arbeitgeber die ihnen obliegenden Verpflichtungen erfüllen, überwacht auch die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB IX.

7. BAG: Begriffsabgrenzungen - Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Mehrarbeit

Das BAG beschäftigte sich im Zusammenhang eines Revisionsverfahrens im Juli 2021 mit den Begriffen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sowie Mehrarbeit iSd § 207 SGB IX und behinderungsgerechter Beschäftigung gem. § 164 IV 1 SGB IX. Die endgültige sachliche Entscheidung steht noch aus, die Klarstellungen des BAG bezüglich der Begriffe sollen hier dennoch vorgestellt werden:

Die Anordnung von **Bereitschaftszeiten** in Form von Rufbereitschaft ist grundsätzlich vom Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst. Dieses Direktionsrecht wird jedoch durch § 207 SGB IX begrenzt, wenn ein schwerbehinderter oder ihm gleichgestellter Arbeitnehmer die Freistellung von Mehrarbeit verlangt.

Mehrarbeit ist jede über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit von 8 Stunden pro Werktag hinausgehende Arbeitszeit. Die individuell vereinbarte (z.B. Teilzeit) oder tarifliche regelmäßige Wochen-bzw. Monatsarbeitszeit bleibt dabei ebenso außer Betracht wie die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach § 3 S 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden täglich zu verlängern.

Der gesetzgeberischen Konzeption des Arbeitszeitgesetzes liegt grundsätzlich eine Sechstagewoche zugrunde. Grundsätzlich ist auch ein schwerbehinderter Mensch zur Leistung von Bereitschaftszeiten in der Sechstagewoche verpflichtet, soweit damit keine Mehrarbeit verbunden ist. Danach haben schwerbehinderte Beschäftigte jedenfalls keinen Anspruch darauf, generell von Bereitschaftszeiten ausgenommen zu werden. Angesichts einer regulären Fünftagewoche könnten sie zumindest an einem sechsten Tag in der Woche zu einer achtstündigen Bereitschaft herangezogen werden.

Im zugrundeliegenden Fall wurde auch der Anspruch des Beschäftigten auf generelle Freistellung von den als Rufbereitschaft angeordneten Bereitschaftszeiten aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX iVm. § 151 Abs. 1 und Abs. 3 SGB IX abgelehnt, allerdings legte der Beschäftigte insbesondere nicht die nötigen Nachweise für seine behinderungsbedingten Einschränkungen diesbezüglich vor, ansonsten wäre diese Anspruchsgrundlage grundsätzlich denkbar.

Zeiten der **Rufbereitschaft** stellen als solche (anders die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft) keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes dar. Unter Rufbereitschaft wird eine besondere Form des Bereithaltens zur Arbeit verstanden.

Arbeitnehmer*innen haben, ohne am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, ständig für den Arbeitgeber erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit aufnehmen zu können.

Während der Rufbereitschaft dürfen Arbeitnehmer*innen ihren Aufenthaltsort grundsätzlich selbst bestimmen, allerdings darf zwischen dem Abruf und der Arbeitsaufnahme nur eine solche Zeitspanne liegen, deren Dauer den Einsatz nicht gefährdet und die Arbeitsaufnahme im Bedarfsfall gewährleistet. Arbeitnehmer*innen dürfen sich nicht in einer Entfernung vom Arbeitsort aufhalten, die dem Zweck der Rufbereitschaft zuwiderläuft.

Demgegenüber ist **Bereitschaftsdienst**, in der die Arbeit in nur wenigen Minuten aufzunehmen ist, grundsätzlich in vollem Umfang als Arbeitszeit anzusehen, da der/die Beschäftigte in diesem Fall in der Praxis weitgehend davon abgehalten wird, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen.

Das Bundesarbeitsgericht hat **Reaktionszeiten** von bis zu 20 Minuten zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme dem Bereitschaftsdienst zugeordnet. Ein Zeitraum von ca. 25 bis 30 Minuten stehe einer **Rufbereitschaft** hingegen nicht entgegen.

Bei der Beurteilung, ob der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichem Sinne zu qualifizieren ist, fällt außerdem die **durchschnittliche Häufigkeit der tatsächlichen Inanspruchnahme** während der Bereitschaftszeiten ins Gewicht. Beschäftigte, die während einer Bereitschaftszeit im Durchschnitt zahlreiche Einsätze zu leisten haben, verfügen über einen nur geringen Spielraum, um ihre Zeit während der Perioden der Inaktivität frei zu gestalten, weil diese häufig unterbrochen werden. Dies gilt umso mehr, wenn die Einsätze von nicht unerheblicher Dauer sind.

Wird der/die Arbeitnehmer*in während der Bereitschaftszeiten im Durchschnitt nur selten in Anspruch genommen, liegt gleichwohl Arbeitszeit in arbeitszeitrechtlichem Sinne vor, wenn die ihm/ihr für die Aufnahme der beruflichen Tätigkeit auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um die Möglichkeit zur freien Gestaltung der Zeit, in der während der Bereitschaftszeiten die beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, objektiv gesehen ganz erheblich einschränken.

Weitere Ausführungen: BAG, Urteil vom 27.07.2021 – 9 AZR 448/20

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

Beratungsstelle handicap

Arbeit und Leben HAMBURG

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 Seenbäder 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 aus 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 Fehltage 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 offenbarter 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 entgegentreten.

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 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	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

Beratungsstelle handicap

Arbeit und Leben HAMBURG

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: Gleichstellunganspruch 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 Hauptfürsorgestellen 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 Wahlvor-gang 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 **Senatskoordinatorin 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: Gleichstellunganspruch 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 Gleichstellunganspruchs 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

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

Newsletter
Handicap Schleswig-Holstein

Mai 2022

Inhalt

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren“ 1
2. SBV-Wahl: Zusätzliches Wahlseminar des Integrationsamtes SH 2
3. BIH Wahlbroschüre 2022 2
4. Urteil: Datenschutz im BEM 3
5. Urteil: Wahlamt des Beigeordneten kein Arbeitsplatz im Sinne von § 156 SGB IX 4
6. TIPP: Regelmäßige kostenfreie Online-Fortbildungen für die SBV 5

---

1. Digitaler SBV-Zirkel zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren“

Am Donnerstag, 09. Juni 2022 von 14.00-15.30 Uhr findet der nächste SBV-Zirkel der Beratungsstelle handicap statt. Zum Thema „Konfliktpräventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX“ laden wir interessierte Schwerbehindertenvertretungen ein, mit uns und miteinander in den Austausch zu treten. Wir wollen die Notwendigkeit und Bedeutung des Verfahrens sowie die praktische Umsetzung mit Ihnen diskutieren.

Möchten Sie teilnehmen? Dann senden Sie gerne bis zum 06.06.2022 eine E-Mail an handicap@sh.arbeitundleben.de. Bitte nennen Sie uns Ihren Namen, Ihre Funktion im Betrieb/ in der Dienststelle und Ihren Arbeitgeber. Anschließend erhalten Sie eine Anmeldebestätigung. Die Teilnahme an der Veranstaltung erfolgt über das Videokonferenzsystem Zoom und ist selbstverständlich kostenfrei.

Das Format des SBV-Zirkels richtet sich an alle aktiven SBVen der Betriebe und Dienststellen in Schleswig-Holstein und wird durch die Beratungsstelle handicap SH moderiert. Nach einem kurzen Input durch uns kommen wir und Sie gemeinsam ins Gespräch und in den Erfahrungsaustausch.

2. SBV-Wahl: Zusätzliches Wahlseminar des Integrationsamtes SH

Ein weiteres Wahlseminar wurde aufgrund der starken Nachfrage kurzfristig in das Schulungsprogramm des Integrationsamtes SH aufgenommen:

Seminartitel: Wahl der Schwerbehindertenvertretung
Termin: am 23.06.2022 von 09:30 bis ca. 16:00 Uhr
Ort: in den Räumen der FAW in Kiel.

Buchbar ist es direkt bei der FAW unter folgendem Link:
https://www.integrationsamt-kiel-seminare.de/kurse/index.html?ev%5Bid%5D=5317

Durchgeführt wird das Seminar wie immer von den Berater:innen der Beratungsstelle handicap.

3. BIH Wahlbroschüre 2022

Anfang April hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. eine aktualisierte Broschüre für die anstehenden SBV-Wahlen 2022 veröffentlicht. Im Vergleich zu der Broschüre für die SBV-Wahl 2018 wurden die Inhalte neu geordnet und verständlicher formuliert. Auch die neuere Rechtsprechung wurde einbezogen.

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. In unserem Newsletter von März 2022 sind wir auf die Besonderheiten und Fragestellungen bereits eingegangen. Bedauerlicherweise enthält die neue Broschüre der BIH zur SBV-Wahl kaum Ausführungen zu dieser Thematik, da die Verstetigung der Regelung bei Redaktionsschluss noch nicht rechtsverbindlich beschlossen war.

Die Broschüre enthält aber wiederum die sehr nützlichen Formulare für das vereinfachte und das förmliche Wahlverfahren als Kopiervorlagen. Sie können die Broschüre auf der Internetseite der BIH als PDF-Datei herunterladen: ZB Spezial SBV WAHL 2022 | BIH

4. Urteil: Datenschutz im BEM

Krankheitsbedingte Kündigungen scheitern häufig an einem nicht ordnungsgemäß angebotenen bzw. durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagement. Die Durchführung des BEM ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Allerdings können durch das BEM gegebenenfalls mildere Mittel als die Kündigung erkannt werden. Der Datenschutz spielt in dem Verfahren eine entscheidende Rolle. Unter anderem muss den Beschäftigten mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten i.S.v. Art 9 Abs. 1,4 Nr. 15 DSGVO – erhoben und inwieweit sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Werden hierbei Fehler gemacht, kann das BEM mit Mangeln behaftet sein, die zur Unwirksamkeit der Kündigung führen, so das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in einer aktuellen Entscheidung.

Im vorliegenden Fall wurde einem Produktionsfacharbeiter aufgrund häufiger krankheitsbedingter Fehlzeiten personenbedingt gekündigt. Zuvor hatte der Betrieb dem Arbeitnehmer ein BEM angeboten, worauf dieser allerdings nicht reagierte. Im Betrieb galt eine BEM-Betriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber sowie eine ergänzende Vereinbarung für den Standort des Klägers.

Nach Ansicht des LAG war die dem Einladungsschreiben beigefügte Datenschutzerklärung missverständlich formuliert. Demnach sollte eine Einwilligung nicht nur zur Erhebung und Nutzung von Gesundheitsdaten erlangt werden, sondern auch zur Bekanntmachung dieser Daten unter anderem gegenüber dem Vorgesetzten und der Standortleitung, die nicht dem eigentlichen BEM-Team angehörten. Dass Letzteres laut der Betriebsvereinbarung zum BEM nur mit zusätzlichem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich gewesen wäre, ging aus den Datenschutzhinweisen nicht hervor. Nach Auffassung des LAG sei eine solche unzureichende Ausgangslage geeignet gewesen, den Arbeitnehmer von der Teilnahme am BEM Abstand nehmen zu lassen. Zudem seien Arbeitnehmer nicht gehalten, eine im Einladungsschreiben genannte Betriebsvereinbarung parallel zu lesen.

Das LAG Baden-Württemberg gab der Kündigungsschutzklage statt, da die Kündigung letztendlich im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung nicht sozial gerechtfertigt sei. Die Revision an das Bundesarbeitsgericht wurde allerdings zugelassen.

Unter folgendem Link können Sie das Urteil vom 20.10.2021 einsehen:
LAG Baden-Württemberg – 4 Sa 70/20

5. Urteil: Wahlamt des Beigeordneten kein Arbeitsplatz im Sinne von § 156 SGB IX

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerber:innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fachlich ungeeignet sind. So regelt es § 165 SGB IX. Doch gilt dies auch für Stellen, auf die die Stelleninhabenden gewählt werden?

Die kurze Antwort: Nein. § 156 SGB IX definiert, welche Stellen als Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX zu bewerten ist. Wahlämter werden hier ausdrücklich ausgenommen: „Als Arbeitsplätze gelten nicht die Stellen, auf denen beschäftigt werden: (…) 5. Personen, die nach ständiger Übung in ihre Stellen gewählt werden“ (§ 156 Abs. 2 SGB IX).

Es überrascht daher nicht, dass das Verwaltungsgericht Düsseldorf am 10.12.2021 die diesbezügliche Klage eines Bewerbers um die Stelle eines gewählten Kommunalbeamten abwies. Wir besprechen dieses Urteil hier, weil wir zwei Punkte interessant finden:

1. Das Gericht begründet, warum das SGB IX Wahlämter von den Regelungen zum Schutz von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben ausschließt: Bei Wahlstellen entscheidet der Arbeitgeber anders als bei „normalen“ Stellen nicht selbst über die Besetzung. Deshalb soll er bei diesen Stellen nicht mit der Verpflichtung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten belastet werden (RN 77).

Ebenso entfällt übrigens bei der Besetzung eines Wahlamtes auch die Pflicht des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX, die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, wenn Bewerbungen schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen eingehen.

2. Das Gericht befasst sich mit der Frage, wie der Ausschluss von Wahlämtern von der Einladungspflicht nach § 165 SGB IX sich zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und zum allgemeinen unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verhält.

Der Kläger hatte angeführt, eine Anwendung der Arbeitsplatz-Definition aus § 156 SGB IX auf die Paragrafen 164 und 165 SGB IX käme der Erlaubnis einer Diskriminierung von Schwerbehinderten im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren für kommunale Wahlbeamte gleich. Dies stünde nicht im Einklang mit Art. 27 Abs. 1 lit. a der UN-Behindertenrechtskonvention. Außerdem sei damit ein Verstoß gegen den allgemeinen unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gegeben (RN 12).

Dem widerspricht das Gericht. Nach Art. 27 Abs. 1 lit. a UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiter-

beschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten.

Der § 165 SGB IX enthalte allerdings kein Diskriminierungsverbot in dem Sinne, dass Menschen mit Behinderung im Bewerbungsverfahren nicht benachteiligt werden dürfen. Vielmehr stelle der Gesetzgeber mit der Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch schwerbehinderte Menschen besser als die nicht schwerbehinderten Konkurrent:innen. Mit der Ausnahme von Wahlstellen vom Begriff des Arbeitsplatzes werde also nur diese Besserstellung von schwerbehinderten Menschen eingeschränkt, und zwar anhand des nicht mit dem Merkmal der Behinderung verbundenen Kriteriums der Natur des Beschäftigungsverhältnisses. Eine Diskriminierung werde jedoch gerade nicht erlaubt.

Der Link zum Urteil: VG Düsseldorf, 26 K 1639/18

Anmerkung: Im Urteil wird das SGB IX in der alten, bis 2017 gültigen Fassung zitiert. Für die bessere Verständlichkeit verwenden wir die Paragrafen-Nummerierung der aktuell gültigen Fassung.

6. TIPP: Regelmäßige kostenfreie Online-Fortbildungen für die SBV

Bereits seit dem vergangenen Jahr bieten Prof.in Dr.in Dörte Busch von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg etwa alle zwei Monate kostenfreie Online-Fortbildungen für Schwerbehindertenvertretungen im gesamten Bundesgebiet an. Zu jeweils aktuellen Themen aus der Praxis der SBV-Arbeit bietet die Veranstaltungsreihe Vorträge unter Berücksichtigung der Rechtsprechung. Fragestellungen und der Austausch untereinander sind ausdrücklich erwünscht! Im Nachgang erhalten die Teilnehmenden die Präsentation. Die Fortbildungen finden mittwochs von 14:30 bis max. 16:30 Uhr auf der Onlineplattform BigBlueButton statt.

Für Kurzentschlossene: Der nächste Termin ist am **Mittwoch, 18.05.2022**. Thema ist das **vereinfachte Wahlverfahren inkl. digitaler Möglichkeiten**.

Alle interessierten SBVen sind eingeladen! Wenn Sie teilnehmen möchten, melden Sie sich gern bei uns. Wir senden Ihnen dann den Einladungslink. Während der Veranstaltung haben Sie per Chat die Möglichkeit, sich in den Verteiler für zukünftige Einladungen zu den Fortbildungen aufnehmen zu lassen.

Wir wünschen Ihnen sonnige Frühlingstage!

Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein – Integrationsamt – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V.
Beratungsstelle handicap
Legienstr. 22
24103 Kiel
Tel. 0431/ 5195 – 162 / 163 / 175 / 176
handicap@sh.arbeitundleben.de
http://www.arbeitundleben-sh.de

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an: handicap@sh.arbeitundleben.de.

Newsletter Juni 2022

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 22. August 2022**
2. **Jahreshauptversammlung 2022 der ARGE der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen in der Hamburger Wirtschaft am 10. Juni 2022**
3. **Seminare im Integrationsamt: „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ – geänderte Themenschwerpunkte und freie Plätze!**
4. **Buchtipp: Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022**
5. **Veranstaltungstipp: Kostenfreie Online SBV-Fortbildungen der Universitäten Berlin und Halle-Wittenberg**
6. **BAG-Urteil: Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber**
7. **Neue ICEs von Siemens – schnell, aber wenig barrierefrei**

1. Handicap-Online-Veranstaltung: „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 22. August 2022

Die Beratungsstelle handicap bietet in diesem Online-Format eine weitere Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion, Rehabilitation und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird Herr Drosten vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

Die Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online hier.

Wir freuen uns auf Sie!

2. **Jahreshauptversammlung 2022 der ARGE der Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen in der Hamburger Wirtschaft am 10. Juni 2022**

   Die Jahreshauptversammlung und Bildungsveranstaltung des Integrationsamtes gem. §§ 185 Abs. 2 und § 179 Abs. 4 und 8 SGB IX, findet in diesem Jahr am Freitag, den **10.06.2022** um **9.00 Uhr** bei der Kassenärztlichen Vereinigung Hamburg, Humboldtstraße 56, 22083 Hamburg statt.

   Eingeladen sind alle SBVen in den Betrieben der Hamburger Wirtschaft, deren erste stellvertretende Mitglieder sowie die Gesamt- und Konzernschwerbehinderten-vertretungen.

   Anmeldungen bitte online unter: http://www.arge-vp.de/home/anmeldung-jhv/ oder per E-Mail - info@arge-vp.de bzw. per Fax - 040/ 361 575 15.

3. **Seminare im Integrationsamt: „Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung“ – geänderte Themenschwerpunkte und freie Plätze!**

   Wie sich bei der ersten Veranstaltung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung WA 1 herausgestellt hat, ist es nicht sinnvoll, sowohl das vereinfachte, als auch das förmliche Wahlverfahren in einer einzigen Seminarveranstaltung zu besprechen.

   Damit das Integrationsamt Ihren Bedarfen gerecht werden kann, wird es an den Terminen am 09.06.2022 (Seminar-Nummer WA 2) und 05.07.2022 (Seminar-Nummer WA 3) nach den allgemeinen Grundlagen ausschließlich das förmliche Wahlverfahren thematisieren.

   Der Termin am 23.08.2022 (Seminar-Nummer WA 4) ist alleine dem vereinfachten Wahlverfahren vorbehalten, das förmliche Wahlverfahren wird in dieser Veranstaltung NICHT thematisiert. Im vereinfachten Wahlverfahren wählen Sie, wenn Ihr Betrieb weniger als 50 Wahlberechtigte hat und „nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden“ Teilen besteht. Sobald Ihr Betrieb diese Voraussetzung nicht erfüllt, muss im förmlichen Wahlverfahren gewählt werden.

   Sollte die Veranstaltung WA 2 bzw. WA 3 zum förmlichen Wahlverfahren nicht Ihrem Bedarf entsprechen, da Sie im vereinfachten Wahlverfahren wählen, bietet das Integrationsamt Ihnen den 23.08.2022 (Seminar-Nummer WA 4) an.

   An allen drei Terminen sind noch Plätze frei. Melden Sie sich JETZT an unter integrationsamt@soziales.hamburg.de

   Termine:

   - 09.06.2022 (Seminar-Nummer WA 2, förmliches Wahlverfahren)
   - 05.07.2022 (Seminar-Nummer WA 3, förmliches Wahlverfahren)
   - 23.08.2022 (Seminar-Nummer WA 4, einfaches Wahlverfahren)

   Ort: WÄLDERHAUS, Am Inselpark 19, 21109 Hamburg (alle Termine)

   Kosten: 52,00 Euro

4. Buchtipp: Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022

Die Handlungsanleitung »Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2022« von Irene Husmann, erschienen im Bund-Verlag, orientiert sich am Wahlverlauf nach dem SGB IX und der entsprechenden Wahlordnung. Sie unterstützt zuverlässig in allen Phasen des Wahlverfahrens und beinhaltet:

- Bestellung und Aufgaben des Wahlvorstandes
- Aktives und passives Wahlrecht
- Berechnen von Fristen
- Normales und vereinfachtes Wahlverfahren
- Wahlgrundsätze und Schutz der Wahl

Die aktualisierte Neuauflage berücksichtigt die Änderungen der Wahlordnung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretungen und stellt die optionale Online-Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren dar.

Die einschlägigen Rechtsvorschriften sind ebenso eingearbeitet wie die aktuelle Rechtsprechung. Außerdem beschreibt die Autorin die Wahlen zu den Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen. Mit Hilfe der Software lassen sich die Fristen elektronisch berechnen und verschiedene Wahlszenarien durchspielen. Die Formulare und Wahlunterlagen können damit außerdem einfach in die eigene Textverarbeitung exportiert werden.

5. Veranstaltungstipp: Kostenfreie Online SBV-Fortbildungen der Universitäten Berlin und Halle-Wittenberg

In einem gemeinsamen Projekt bieten Prof.in Dr.in Dörte Busch von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und Prof. Dr. Wolfhard Kohte von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg kostenfreie Online-Fortbildungen für alle Schwerbehindertenvertretungen im gesamten Bundesgebiet an.

Zu aktuellen Themen aus der Praxis der SBV-Arbeit bietet die Veranstaltungsreihe Vorträge unter Berücksichtigung der Rechtsprechung. Fragen und der Austausch untereinander sind dabei ausdrücklich erwünscht. Im Nachgang erhalten die Teilnehmenden die Präsentation. Die Fortbildungen finden alle zwei Monate mittwochs von 14:30 bis 16:30 Uhr auf der Onlineplattform BigBlueButton statt.

Der nächste Termin ist am Mittwoch, 13. Juli 2022. Das Thema wird dann „Förderung der Berufsausbildung“ sein.

Wenn Sie teilnehmen möchten, melden Sie sich gern bei uns unter handicap@hamburg.arbeitundleben.de. Wir leiten Ihnen dann den Einladungslink weiter, der immer kurz vor der Veranstaltung verschickt wird. Um auch an weiteren Fortbildungen teilzunehmen, haben Sie dann die Möglichkeit, sich per Chat in den Verteiler für zukünftige Einladungen aufnehmen zu lassen.

6. BAG-Urteil: Besondere Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber

Das BAG beschäftigte sich Ende November 2021 mit den besonderen Anforderungen der Meldepflicht gem. § 165 SGB IX für öffentliche Arbeitgeber und den Konsequenzen eines unzureichenden Vermittlungsauftrags.

Nach § 165 Satz 1 SGB IX müssen die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze melden.

Der Verstoß eines öffentlichen Arbeitgebers gegen diese Verpflichtung ist grundsätzlich geeignet, die Vermutung i.S.d. § 22 AGG zu begründen, dass der/die erfolglose schwerbehinderte externe Bewerber/in wegen der Schwerbehinderung benachteiligt wurde.

Im vorliegenden Fall hatte ein Landkreis die zu besetzende Stelle der Amtsleitung im Rechts- und Kommunalamt über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht.

Geklagt hatte ein schwerbehinderter Bewerber, der nicht zu einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle als Amtsleiter eingeladen worden war und sich wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert fühlte.

Der Landkreis begründete die unterlassene Berücksichtigung der Bewerbung mit der offensichtlich fehlenden Eignung.

Das BAG sprach dem klagenden Bewerber einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG wegen unmittelbarer Benachteiligung zu, u. A., weil eine ordnungsgemäße Meldung freier Stellen die **Erteilung eines Vermittlungsauftrags** an die Agentur voraussetze, durch den die Agentur - den Vorgaben des § 35 Abs. 1 SGB III entsprechend - geeignete und gemeldete Arbeitsuchende und Personal suchende Arbeitgeber zusammenführen könne. Die Veröffentlichung der Stellenausschreibung lediglich über die Jobbörse reiche nicht aus, unbeachtlich sei in einem solchen Falle dann auch, ob der Bewerber über die erforderliche fachliche Eignung verfüge oder nicht.

Letzteres hätte den Arbeitgeber nur von der Einladungspflicht zu einem Vorstellungsgespräch entbunden.

Sinn und Zweck der Regelung in § 187 Abs. 5 SGB IX sei, dass die vermittelnde Agentur für Arbeit den Arbeitgebern gezielt geeignete arbeitslose oder arbeitsuchende schwerbehinderte Menschen unter Darlegung ihrer Leistungsfähigkeit und der Auswirkung der jeweiligen Behinderung auf die ausgeschriebene Stelle vorschlagen und in diesem Zusammenhang bereits Fördermöglichkeiten aufzeigen und - soweit nötig und möglich - die entsprechenden Hilfen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter anbieten könne. Um diesen Mechanismus in Kraft zu setzen, bedürfe es eines ordnungsgemäßen Vermittlungsauftrags.

BAG, Urteil vom 25.11.2021 – 8 AZR 313/20

Hinweis: Auf der Homepage der Agentur für Arbeit wird man unter dem Stichwort „Vermittlung nach Maß“ zu dem Formular für den Vermittlungsauftrag geleitet.

7. Neue ICEs von Siemens – schnell, aber wenig barrierefrei

Die Bahn kauft 43 neue ICE Züge von Siemens Mobility. Es handelt sich um eine Milliardeninvestition. Die Züge sind bis zu 320 km/h schnell und bieten eine bessere Mobilfunkdurchlässigkeit, 439 Plätze, 8 Fahrradplätze sowie erweiterten Stauraum für das Gepäck.

Zu kurz kommt die Barrierefreiheit. Es gibt lediglich zwei Plätze für Rollstuhlfahrer:innen im neuen ICE, eine barrierefreie Tür, eine barrierefreie Toilette sowie einen Hublift für den Einstieg. 2 Plätze für Rollifahrer:innen sind viel zu wenig. Sind die beiden Plätze belegt, ist keine Mitfahrt möglich und wer Bahn fährt, weiß auch, wie oft darüber hinaus die Toiletten in den Zügen kaputt sind. Ist die barrierefreie Einstiegstür defekt, so ist kein Einstieg möglich. Eine weitere Barriere ist, dass durch die Notwendigkeit den Hublift für den Einstieg nutzen zu müssen, die Mitfahrt für Menschen im Rollstuhl vorab beim Mobilitätsservice der Deutschen Bahn angemeldet werden muss. Dies ist nicht rund um die Uhr möglich, sondern von 6 Uhr morgens bis 22 Uhr abends. Das bedeutet, dass eine Mitfahrt nach 22 Uhr ausgeschlossen ist! Darüber hinaus sind die Hublifte erfahrungsgemäß recht störanfällig.

Auf selbstbestimmtes und unabhängiges Reisen müssen Menschen mit Behinderungen in Deutschland wohl noch lange warten, denn ICE-Züge haben eine Lebensdauer von mindestens 30 Jahren.

Der Bund ignoriert hier sein eigenes Gesetz: Im Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) steht, dass insbesondere bei Neuanschaffungen Barrierefreiheit im Verkehr zu schaffen ist.

Und es gäbe Alternativen: Der deutsche Bahnkundenverband schreibt: „Mit dem von Fa. Stadler gebauten EC250 „Giruno“ der Schweizerischen Bundesbahnen (SBB) existiert heute bereits ein Hochgeschwindigkeitszug, bei dem benannte Probleme im Sinne der Fahrgäste gelöst wurden. So verfügt dieser Triebzug der SBB über angepasste Niederflureinstiege sowohl für 550 mm, als auch für 760 mm hohe Bahnsteige.“ Auch in Spanien gibt es einen Hochgeschwindigkeitszug, der Niederflureinstiege ermöglicht.

Quelle: BGG §8.

https://barrierefreiebahn.de/neue-ices-geschwindigkeit-sticht-barrierefreiheit/

https://www.bsk-ev.org/service/aktuelles/detail/der-ice-3neo-wichtige-neuerungen-jedoch-nicht-bei-der-barrierefreiheit

https://www.bahnkunden.de/themen/990-der-ice-3neo-wichtige-neuerungen-jedoch-nicht-bei-der-barrierefreiheit

https://taz.de/Mangelnde-Barrierefreiheit-bei-der-Bahn/!5843472/

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

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

Beratungsstelle handicap

Arbeit und Leben HAMBURG

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 gleichzusetzten, 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

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

Beratungsstelle handicap

Arbeit und Leben HAMBURG

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 SchwbVWO 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

Newsletter Oktober 2022

1. **Handicap-Online-Veranstaltung: „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 21. November 2022**
2. **Haus für Barrierefreiheit eröffnet**
3. **Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA)- BIHA Hamburg**
4. **Neue Schlichtungsstelle für mehr Teilhabe**
5. **Projekt „Teilhabe 4.0“ zur digitalen Barrierefreiheit**
6. **BAG-Urteil: Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf unter fünf**
7. **ArbG-Urteil: Stufenweise Wiedereingliederung gerichtlich durchgesetzt**
8. **BVerwG-Urteil: Begleitende Hilfen im Arbeitsleben nach Erreichen der Regelaltersgrenze**

1. Handicap-Online-Veranstaltung: „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 21. November 2022

Die Beratungsstelle handicap bietet mit diesem Online-Format eine weitere Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion, Rehabilitation und Betriebliches Eingliederungsmanagement zu informieren.

In dieser einstündigen offenen Gesprächsrunde haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, eigene aktuelle Fragen zu diskutieren, über Erfahrungen zu berichten und sich mit anderen Interessenvertretungen auszutauschen und zu vernetzen.

Neben den Kolleginnen der Beratungsstelle handicap wird Herr Drosten vom Integrationsamt Hamburg als fachlicher Ansprechpartner teilnehmen.

Schicken Sie uns gerne Ihre Fragen vorab, die wir dann gemeinsam in der Veranstaltung besprechen können.

Die Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online hier.

Wir freuen uns auf Sie!

2. Haus für Barrierefreiheit eröffnet

Nach langer Planungszeit und umfangreicher Sanierung wurde das **Haus für Barrierefreiheit** auf dem Gelände der evangelischen Stiftung Alsterdorf Ende September offiziell eröffnet. Nun kann es Beratungsstelle, Fortbildungszentrum und Ausstellungsort in einem sein, zum Ausprobieren animieren, Teilhabe fördern und zentraler Anlaufpunkt für Bürger:innen, Unternehmen, Fachleute und Behörden beim Thema Barrierefreiheit mit folgenden Angeboten werden:

Im **Beratungszentrum für technische Hilfen und Wohnraumanpassung** gibt es individuelle Beratung für Hamburger Bürger:innen, die möglichst lange in ihrem Zuhause bleiben möchten und dazu Beratung zu Hilfsmitteleinsatz oder Wohnungsanpassung benötigen. Auf einer Ausstellungsfläche von 600 qm präsentiert das Beratungszentrum Themenwelten wie Wohnen, Bad, Küche, Mobilität, Höhenüberwindung, Pflege, Smart Home und zukünftig auch Robotik. Über digitale Angebote wie interaktive Touch-Info-Terminals können sich die Besucher:innen selbständig, auch ohne Beratung, informieren und werden zum Ausprobieren angeregt. Die Beratung ist herstellerunabhängig und neutral.

Zielgruppen der Ausstellung sind Privathaushalte, Architekt:innen, Planer:innen, Wohnungsbaugesellschaften, öffentliche Einrichtungen, die Gesundheitswirtschaft etc. Das Beratungszentrum wird getragen vom Verein Barrierefrei Leben e.V. und von der Sozialbehörde in Hamburg gefördert.

Im **Kompetenzzentrum für ein barrierefreies Hamburg** erfolgt die Beratung zur Barrierefreiheit von öffentlichen Gebäuden, dem öffentlichen Raum und zur barrierefreien Information und Kommunikation. Im Team arbeiten Architekt:innen, Ingenieur:innen und Beratende für barrierefreie Information und Kommunikation fachübergreifend zusammen. Die Beratung erfolgt ganzheitlich zur Umsetzung von Barrierefreiheit. Das Team sensibilisiert, empfiehlt Lösungen, weist auf Probleme hin und zeigt Handlungsbedarf auf. Dabei hat es die erfahrungsbasierte Perspektive und die Interessen von Menschen mit Behinderungen immer im Blick und im Ohr.

Das Kompetenzzentrum wird von drei Hamburger Organisationen getragen, die bereits seit Jahrzehnten beratend in die barrierefreie Stadtgestaltung eingebunden sind: Die Hamburger Landesarbeitsgemeinschaft für behinderte Menschen e.V., der Blinden- und Sehbehindertenverein Hamburg e.V. sowie Barrierefrei Leben e.V..

Ein weiterer Mieter im Haus für Barrierefreiheit ist die **Hamburger Landesarbeits-gemeinschaft (LAG) für behinderte Menschen** selbst. Sie ist ein Zusammenschluss von über 60 Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen, ihrer Freunde und Angehörigen in Hamburg. Bei der LAG finden Sie beispielsweise das Angebot einer **ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungsstelle (EUTB)** sowie eines **Mobilitätstrainings für den ÖPNV**.

3. Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA)- BIHA Hamburg

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurden neue „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen“ eingeführt. In Hamburg ist die FAW gGmbH als Träger beauftragt worden. Damit wird aus dem 20-jährigen Beratungsprojekt für Arbeitgeber:innen in

Hamburg – BIHA Hamburg, die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen **(EAA) – BIHA Hamburg.**

Arbeitgeber:innen in Hamburg können sich somit weiterhin mit allen Fragen, die sie zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung haben, an BIHA wenden.

Dazu gehören Sensibilisierung, Information und Beratung zum SGB IX Teil 3, einschließlich Betriebliches Eingliederungsmanagement und die Unterstützung Hamburger Arbeitgeber:innen bei der Stellung von Förderanträgen im Zusammenhang mit der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Zusätzlich werden die Arbeitgeber:innen auch zu innovativen Aspekten wie NewWork und Inklusion, Transformation und inklusives Mindset, Corporate Culture und Inklusionsvereinbarung, inklusives Onboarding und Inklusions-Marketing von der EAA-BIHA beraten.

Sie erreichen die EAA-BIHA unter: eaa-biha-hamburg@faw.de, www.faw-eaa-biha.de

4. Neue Schlichtungsstelle für mehr Teilhabe

Seit 100 Jahren ist die **Öffentliche Rechtsauskunft (ÖRA)** ein Anlaufpunkt bei rechtlichen Problemen. Nun gibt es dort ein Angebot für Menschen mit Behinderung.

Gegründet wurde die ÖRA von Mitgliedern der Hamburger Justiz sowie aus der Arbeiter- und Frauenbewegung heraus. Sie verfügt über 200 ehrenamtliche Beraterinnen und -berater, darunter Richterinnen und Richter, Rechtsanwälte und Verwaltungsjuristen. Die ÖRA berät an fünf Tagen in der Woche in der Hauptstelle in der Dammtorstraße 14 sowie in 16 Bezirksstellen. Sie ist bundesweit einmalig und steht allen Hamburger:innen mit geringem Einkommen zur Verfügung.

Die ÖRA gibt rechtliche Auskünfte und unterstützt auch mit Schreiben an die Gegenseite, in dem fundierte Rechtsansichten mitgeteilt werden. Sie kann Akteneinsicht fordern, um abzuwägen, ob ein Gerichtsprozess sinnvoll ist. Wird eine gerichtliche Auseinandersetzung unvermeidlich, berät die ÖRA über Möglichkeiten der Prozess- bzw. Verfahrenskostenhilfe und hilft dabei, eine/n kompetente/n (Fach-) Anwält:in zu finden.

Neu wird nun bei der ÖRA die **Schlichtungsstelle für mehr Teilhabe** angesiedelt. Sie soll **allen Menschen mit Behinderungen** (unabhängig vom Einkommen) helfen, **Streitfälle mit öffentlichen Stellen** hinsichtlich der ihnen gesetzlich garantierten Teilhabe – etwa in Fragen der Barrierefreiheit – außergerichtlich beizulegen. Diese neue Stelle steht laut dem Hamburgischen Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen den verbandsklageberechtigen Verbänden sowie allen Menschen mit Behinderungen kostenfrei offen. Die Schlichtungsstelle soll dabei helfen, eine gütliche Einigung zwischen den Betroffenen und der jeweiligen öffentlichen Stelle zu finden. Sie soll spätestens Anfang Januar 2023 ihre Arbeit aufnehmen.

Quellen: Hamburger Abendblatt hier, Stern hier und in leichter Sprache unter hamburg.de hier

5. Projekt „Teilhabe 4.0“ zur digitalen Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit ist ein wichtiger Baustein beim Thema Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Insbesondere im Bereich des Arbeitslebens ermöglicht sie es Menschen mit Beeinträchtigungen, uneingeschränkt teilhaben zu können.

Das Projekt „Teilhabe 4.0“ hat sich zum Ziel genommen, digitale Barrierefreiheit ins Bewusstsein von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen zu bringen.

Die Angebote des Projekts richten sich an alle Interessierten, die selbst digitale Barrierefreiheit umsetzen möchten: Es finden regelmäßige Schulungsveranstaltungen statt, um mit dem Thema digitale Barrierefreiheit in der Arbeitswelt vertraut zu werden sowie interessierte Mitarbeiter:innen als Trainer:innen für digitale Barrierefreiheit zu befähigen.

Das digitale Schulungsportal ist ein selbsterklärendes OnlineLerncenter und bietet Informationen, Erklärvideos, Vorträge, Handouts sowie Lernziele von der Einführung in das Thema digitale Barrierefreiheit über die berufliche Teilhabe bis hin zu Fachwissen und Praxishilfen rund um barrierefreie Dokumente, Apps und Software, Webseiten oder rechtliche Vorgaben. Das Schulungsportal ist kostenfrei.

Träger des Projekts ist die BAG Selbsthilfe und das Kompetenzzentrum Barrierefreiheit Volmarstein in Kooperation mit der TU Dortmund. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Weitere Infos finden Sie unter https://www.teilhabe40.de/

6. BAG-Urteil: Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten auf unter fünf

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX u.a. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der SBV **nicht** vorzeitig beendet.

In dem Kölner Betrieb einer Arbeitgeberin mit ca. 120 Beschäftigten wurde im November 2019 eine SBV gewählt. Zum 1. August 2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die SBV darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten nun von der SBV in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren begehrte die SBV des Kölner Betriebs die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet sei. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen den Antrag ab. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der SBV hatte nun vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg. Das Amt der SBV ist nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der SBV bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den

Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, bestehe im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit sei auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 19. Oktober 2022 – 7 ABR 27/21 – *Quelle: Bundesarbeitsgericht hier*

7. ArbG-Urteil: Stufenweise Wiedereingliederung gerichtlich durchgesetzt

Eine Köchin hatte nach längerer Arbeitsunfähigkeit eine stufenweise Wiedereingliederung bei ihrer Arbeitgeberin begonnen. In den ersten zwei Tagen wurde sie, entsprechend der Wiedereingliederungsvereinbarung, täglich zwei Stunden beschäftigt. Sie bereitete die Tages- und die Milchsuppe vor, stellte Desserts bereit, tütete Brötchen ein und produzierte Komponenten für die Speisen des nächsten Tages. Sie packte Tiefkühlware aus und bereitete die Produktion vor. Am dritten Tag wurden ihr für zwei Stunden ausschließlich Tätigkeiten am sogenannten Portionierband zugewiesen. Dies führte bei der Köchin zur Atemnot und zur erneuten Arbeitsunfähigkeit. Die Köchin bat in der Folge um Wiederaufnahme der Wiedereingliederung ohne Zuweisung von Arbeit am Portionierband. Dies lehnte die Arbeitgeberin mit der Begründung ab, dass es derart kurze Arbeitsprozesse nicht gäbe.

Das Arbeitsgericht Verden verurteilte die Arbeitgeberin im Rahmen der Maßnahme „stufenweise Wiedereingliederung“ nach dem aktuellen Wiedereingliederungsplan dazu, die Beschäftige auch auf einem Arbeitsplatz als Köchin zu beschäftigten.

Das Gericht stellte klar, dass die Arbeitgeberin aus der Fürsorgepflicht heraus verpflichtet sei, ihr im betrieblichen Rahmen Mögliches zu tun, um der Arbeitnehmerin bei der Vorbereitung der vollständigen Wiederaufnahme ihrer vertraglich vereinbarten Leistung zu helfen. Dabei träfe die Arbeitgeberin die Organisationspflicht. Es ginge nicht darum, dass die Köchin sofort einen Arbeitsplatz ausfüllen könne, der im Rahmen der Dienstplangestaltung festgelegt sei. Die Köchin sei **zusätzlich** im Betrieb einzusetzen. Auf die Erledigung ganzer Arbeitsprozesse käme es während der stufenweise Wiedereingliederung gerade nicht an. In einer großen Küche stünden ausreichend andere Tätigkeiten zur Verfügung.

Quelle unter DGB Rechtschutz hier

8. BVerwG-Urteil: Begleitende Hilfen im Arbeitsleben nach Erreichen der Regelaltersgrenze

In der bisherigen Rechtsprechung war die Fragestellung umstritten, ob der Zweck der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 3 und Abs. 5 SGB IX mit Erreichen der Regelaltersgrenze noch erreicht werden kann, so dass eine Leistungsbewilligung zu dem Zeitpunkt möglicherweise nicht mehr in Betracht kommt.

Zwei Urteile des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) im Januar 2022 haben nun Klarheit in diese umstrittene Thematik gebracht. In den beiden vorliegenden Fällen forderten zwei selbständig tätige schwerbehinderte Menschen, die auf

Assistenzleistungen angewiesen und über die gesetzliche Altersgrenze hinaus im Arbeitsleben aktiv waren, die Kostenübernahme für die Assistenzleistungen im Rahmen der begleitenden Hilfen.

Das BVerwG entschied, dass es eine solche Altersgrenze nicht gibt und ein schwerbehinderter Mensch die Übernahme von notwendigen Assistenzkosten auch nach Erreichen des Regelrentenalters beanspruchen kann. Bereits dem Wortlaut des § 185 Abs. 5 SGB IX sei keine Altersbeschränkung zu entnehmen. Diese folge auch nicht aus dem Begriff „Arbeitsleben“. Dieser Begriff meine lediglich die Phase, in der sich der Berechtigte in Arbeit befindet. Wann diese Phase ende, ergebe sich hieraus aber nicht. Darüber hinaus wird angeführt, dass Menschen mit Behinderung nach der UN-BRK das Recht auf Arbeit und das Recht, diese frei zu wählen, haben. Die Verwirklichung dieses Rechts an eine Altersgrenze zu knüpfen würde ein Widerspruch darstellen. Nichtbehinderte Menschen können frei darüber entscheiden, bis zu welchem Lebensalter sie dem von ihnen gewählten Beruf nachgehen wollen. Für Menschen mit Schwerbehinderung kann im Rahmen der Chancengleichheit nichts Anderes gelten. Diese Regelung gelte nicht nur für Selbständige, sondern für Schwerbehinderte Menschen im Angestelltenverhältnis, also ebenfalls für Arbeitnehmer und Beamte. Eine Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben kommt nur dann nicht mehr in Betracht, wenn ein Gesetz oder eine Berufsordnung eine Altersgrenze regelt, beispielsweise die gesetzlich festgelegte Altersgrenze von 70 Jahren bei Notaren. In einem solchen Fall kann der Bewilligungszeitraum entsprechend begrenzt werden.

Die Links zu den beiden Urteilen: BVerwG, Urteil vom 12.01.2022 - 5 C 2/21 und BVerwG, Urteil vom 12.01.2022 - 5 C 6/2

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

Newsletter Dezember 2022

1. **Handicap-Online-Veranstaltungen: „Einführung in die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung“ am 02. und 14. Februar 2023**
2. **Das Fortbildungsprogramm 2023 des Integrationsamtes Hamburg ist da!**
3. **Willkommen im Amt als Schwerbehindertenvertretung!**
4. **Versammlungen der schwerbehinderten Menschen sind wieder online möglich**
5. **Urteil: Anspruch des Betriebsrates auf Übermittlung der Namen von schwerbehinderten / gleichgestellten Menschen**
6. **ArbG-Urteil: Wirksamkeit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung bestätigt**
7. **Neues aus der Beratungsstelle handicap**

1. Handicap-Online-Veranstaltungen: „Einführung in die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung“ am 02. und 14. Februar 2023

Nachdem die Wahlperiode der Schwerbehindertenvertretungen im Herbst 2022 nun abgeschlossen ist, bietet die Beratungsstelle handicap in ihren ersten Infoveranstaltungen 2023 eine Einführung für alle neu gewählten Vertrauensleute und deren Stellvertreter:innen an.

In unserer Veranstaltung gibt es einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und Handlungsfelder für die Schwerbehindertenvertretungen sowie einen Überblick über die unterstützenden Einrichtungen in Hamburg.

Als Gastreferent wird Herr Drosten, Leiter des Sachgebietes Aufklärungs- und Bildungsmaßnahmen beim Integrationsamt Hamburg, die Zuständigkeiten und Aufgaben des Integrationsamtes vorstellen.

Hinweis: Diese Infoveranstaltung gibt erste Einblicke - Seminare und vertiefende Weiterbildungsmöglichkeiten finden Sie beispielsweise beim Integrationsamt (s.u. Punkt 2.) oder bei der Arbeit und Leben Bildungswerk GmbH unter bildungswerk@hamburg.arbeitundleben.de oder 040 28 40 16-28.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere Website hier für den 02.02. sowie hier für den 14.02.2023.

Wir freuen uns auf Sie!

2. Das Fortbildungsprogramm 2023 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, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Sensibilisierung rund um das Thema Behinderung angeboten. Das Jahresprogramm wird den über 3.000 Schwerbehinderten-vertretungen, 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. Willkommen im Amt als Schwerbehindertenvertretung!

Im November endet der offizielle Wahlzeitraum für die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Für viele beginnt eine weitere Amtszeit hoffentlich mit neuem Schwung, neuen Ideen und neuen Verbündeten im Betrieb, mit denen sie ihre Arbeit fortsetzen.

Erste Schritte im Amt

Wer neu gewählt ist, steht oft vor der Frage „wo anfangen?“ und muss sie sich, da es ein weisungsfreies Ehrenamt ist, weitestgehend selbst beantworten. „Eignen Sie sich Basiswissen an, organisieren Sie Ihre Arbeit und lernen Sie die schwerbehinderten Mitarbeiter:innen kennen“, rät die Informationsbroschüre „SBV-Guide“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), und außerdem: „Bleiben Sie auf dem Laufenden“. Um Sie auf dem neuesten Stand informiert zu halten, stellt die BIH Informationen für die SBV Arbeit auf www.integrationsaemter.de zur Verfügung, von der barrierefreien App über Videos bis hin zur Print-Broschüre, die Sie kostenlos beim örtlich zuständigen Integrationsamt bestellen können. Zum Jahreswechsel veröffentlichen die Integrationsämter ihr Seminarangebot mit Weiterbildungen für Arbeitgeber:innen und Interessenvertretungen zum Thema Behinderung im Arbeitsleben.

Die Beratungsstelle handicap

Als Teil des Informationsangebots für SBVen steht Ihnen in Hamburg zusätzlich kostenfrei die Beratungsstelle handicap zur Seite. Laden Sie uns ein, wenn nach einem Seminar noch weitere Fragen aufkommen oder wenn Sie sich ganz individuell einen Überblick über ein Thema verschaffen möchten. Fragen Sie uns, welche Netzwerke Sie in Hamburg nutzen können. Gern planen wir mit Ihnen gemeinsam den Ablauf Ihrer ersten Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb. Natürlich stehen wir Ihnen auch mit Argumentationshilfen zur Seite, wenn es darum geht, Ihre Ansprüche auf Schulung und Freistellung der Arbeitgeberseite nachvollziehbar zu machen.

Halbtagsveranstaltungen bei handicap

Mit unserem E-Mail Newsletter halten wir Sie über Neuerungen und Veränderungen auf dem Laufenden und laden Sie zu unseren kostenlosen Fachveranstaltungen ein. Ein inhaltlicher Schwerpunkt wird in den nächsten Monaten bei Grundlagenthemen der SBV Arbeit liegen. Abgesehen vom Fachwissen bieten die Vormittagsveranstaltungen Raum für Austausch und Vernetzung unter den SBVen. Sie lernen aus den

Erfahrungen der Kolleg:innen und einander kennen. Die Veranstaltungen finden entweder online oder zentral gelegen bei uns im Gewerkschaftshaus statt.

Vernetzung in Gewerkschaften
Weil nichts den Erfahrungsaustausch unter Kolleg:innen im Amt ersetzen kann, engagiert sich die Beratungsstelle handicap in den Arbeitskreisen zur Schwerbehindertenpolitik der Fachgewerkschaften ver.di, IG Metall und IG BCE, die offen sind für alle im Bereich Schwerbehindertenpolitik engagierten Mitglieder. Auch die Fachgewerkschaften bieten immer wieder Seminare zur SBV-Arbeit und angrenzenden Themen an.

Weitere Informationen
Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf, laden Sie uns zu einem ersten Gespräch ein und besuchen Sie auch unsere Internetseite unter www.handicap-hamburg.de.

4. Versammlungen der schwerbehinderten Menschen sind wieder online möglich

Aufgrund der weiterhin zu erwartenden Ausbreitung des Coronavirus im Herbst und Winter dieses Jahres, hat der Gesetzesgeber die Sonderregelung in §129 BetrVG zur „Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19“ verlängert. Bis zum 7. April 2023 dürften nun Betriebsversammlungen wieder digital durchgeführt werden. Diese Regelung ist übertragbar auf die Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Abs. 6 SGB IX) und gilt seit in Kraft treten des Gesetzes am 17.09.2022.

Eine Verlängerungsmöglichkeit (ehemals §129 BetrVG Abs. 3) wurde mit Streichung des Absatzes gestrichen.

Im Online-Format muss sichergestellt werden, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Außerdem ist eine Aufzeichnung der digitalen Versammlung **unzulässig.**

5. Urteil: Anspruch des Betriebsrates auf Übermittlung der Namen von schwerbehinderten / gleichgestellten Menschen

Ein Betriebsrat (BR) begehrte von seiner Arbeitgeberin die Mitteilung der Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen sowie die Überlassung einer Kopie der für die Bundesagentur für Arbeit bestimmten Anzeige nebst Verzeichnissen nach § 163 Abs. 2 S. 3 SGB IX. Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) war bei der Arbeitgeberin nicht gebildet.

Die Arbeitgeberin lehnte die Übermittlung insbesondere wegen datenschutzrechtlicher Bedenken fernmündlich ab, teilte dem Betriebsrat lediglich mit, dass der Schwellenwert des § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX erreicht sei.

Der BR beantragte beim Arbeitsgericht, dass die Arbeitgeberin gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX - gesondert für jeden Betrieb und jede Dienststelle - ein Verzeichnis der bei ihr beschäftigten schwerbehinderten, diesen gleichgestellten und sonstigen anrechnungs-fähigen Menschen laufend zu führen, dieses der Bundesagentur für Arbeit und dem

zuständigen Integrationsamt vorzulegen und dem BR gemäß § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX je eine Kopie der Anzeige und des Verzeichnisses zu übermitteln habe.

Es stünden keine datenschutzrechtlichen Erwägungen entgegen, denn nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG dürften personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich sei. Die danach geforderte gesetzliche Aufgabe des BR folge ausdrücklich aus § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX.

Insbesondere wolle der BR gemäß § 176 S. 2 2. HS SGB IX auf die Wahl einer SBV hinwirken, da nach § 177 Abs. 1 S. 1 SGB IX in Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine SBV zu wählen sei.

Die Arbeitgeberin hat mit Verweis auf den Datenschutz bestritten, dass der örtliche BR einen Vorlageanspruch habe.

Das Arbeitsgericht stellte fest, dass das Auskunftsbegehrens des BR bezogen auf die Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen aufgrund der geplanten Einberufung einer Wahlversammlung durch den BR zur Wahl eines Wahlvorstandes im Vorfeld der geplanten Wahl einer SBV berechtigt sei.

Das Hinwirken auf die Wahl einer SBV stelle eine Aufgabe i.S.d. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG dar. Eine Einladung zu einer Versammlung der Schwerbehinderten zur Wahl der SBV gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO könne nur erfolgen, wenn der BR prüfen könne, ob die Voraussetzungen für eine Wahl vorlägen. Dafür reiche die Mitteilung über die abstrakte Anzahl der Schwerbehinderten nicht aus, da etwa eine erforderliche Wahlliste mit dem Familien- und Vornamen aufzustellen sei (§ 3 SchwbVWO). Der geltend gemachte Anspruch scheitere auch nicht aufgrund datenschutzrechtlicher Erwägungen. Erlaubnisnorm für die Datenverarbeitung der Betriebsparteien sei § 26 Abs. 1 BDSG für personenbezogene Beschäftigtendaten sowie (für vorliegenden Fall maßgeblich) § 26 Abs. 3 BDSG für sogenannte sensitive Daten i.S.v. Art. 9 Abs. 1 DSGVO.

Die Erforderlichkeit folge aus der Erfüllung eines kollektivrechtlich bestehenden Anspruchs; einer gesonderten Abwägung zwischen objektiven Informationsinteressen des BR einerseits und davon betroffenen Interessen der Arbeitgeberin und/oder der Arbeitnehmer:innen andererseits bedürfe es nicht. Auch vor dem Hintergrund der DSGVO folge im vorliegenden Fall keine andere Betrachtungsweise. Die Regelung des § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG beruhe auf der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO, welche nationale Regelungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext zulasse.

Gegen diesen Beschluss legte die Arbeitgeberin erfolglos Beschwerde beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg ein.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Streitfrage wurde die Rechtsbeschwerde beim BAG zugelassen. Die Arbeitgeberin machte davon Gebrauch; der Beschluss ist anhängig unter dem Aktenzeichen 1 ABR 14/22.

6. ArbG-Urteil: Wirksamkeit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung bestätigt

Ein Hamburger Betrieb mit 85 Mitarbeiter:innen, von denen fünf eine anerkannte Schwerbehinderung haben, hat mit Unterstützung der Beratungsstelle handicap die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung durchgeführt. In dem Betrieb gibt es keinen Betriebsrat. Somit haben drei Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung gemeinsam die Wahl initiiert. Es wurde eine Wahlversammlung als Videokonferenz durchgeführt. Am 27.05.22 ergab die Auszählung der Briefwahlunterlagen, dass eine SBV und ein stellvertretendes Mitglied gewählt wurden.

Ein Mitarbeiter mit Schwerbehinderung schied aufgrund einer Kündigung kurz darauf zum 31.05.22 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Nach der Wahl beantragte die Arbeitgeberin beim Arbeitsgericht die Wahl für unwirksam zu erklären, weil das Arbeitsverhältnis einer der fünf Mitarbeiter:innen mit Schwerbehinderung kurz nach der Wahl geendet habe und er damit zum Zeitpunkt der Wahl nur noch vorübergehend und nicht mehr dauerhaft im Betrieb beschäftigt gewesen sei. Weiter sei das Amt der SBV aufgrund des Absinkens der Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeiter:innen auf unter fünf am 01.06.22 beendet.

Die Anträge der Arbeitgeberin wurden vom Arbeitsgericht zurückgewiesen.

Für das Gericht war entscheidend, dass zum Zeitpunkt der Einleitung des Wahlverfahrens und zum Zeitpunkt des Wahltages in dem Betrieb fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt waren. Dazu gehörte auch der Mitarbeiter, der zum 31.05.22 gekündigt hatte, da er nicht nur vorübergehend beschäftigt war.

Das Gericht stellte weiter klar, dass die Amtszeit **nicht** aufgrund des Absinkens der Anzahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb endet und verwies diesbezüglich auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 19.10.2022 – 7 ABR 27/21 (vgl. Newsletter der Beratungsstelle handicap vom Oktober 2022). Der Beschluss des ArbG Hamburg vom 18.10.2022 – 9 BV 11/22 ist noch nicht rechtskräftig.

Wir wünschen der Schwerbehindertenvertrauensperson viel Erfolg für ihre Arbeit!

7. Neues aus der Beratungsstelle handicap

Neu im Team der Beratungsstelle handicap ist unsere Kollegin Ilona Hofmann, die bereits seit einigen Jahren bei Arbeit und Leben Hamburg beschäftigt ist und unter anderem in der Fachstelle „Migration und Vielfalt“ Beratungen und Veranstaltungen für betriebliche Interessenvertretungen in Hamburger Betrieben zum Thema Vielfalt / Diversity durchgeführt hat. Ein herzliches Willkommen!

Neben diesem lachenden gibt es bei uns in der Beratungsstelle auch ein weinendes Auge: Leider müssen wir uns gleichzeitig von unserer allseits geschätzten Kollegin Angela Hopmann verabschieden, die in den wohlverdienten Ruhestand geht.

Angela Hopmann hat sich bereits seit Beginn unserer Arbeit im Jahr 2004 in der Beratungsstelle handicap für die Sache der Menschen mit Behinderungen engagiert und wir bedauern ihr Ausscheiden sehr. Wir möchten uns in ihrem Namen herzlich bei allen Interessenvertretungen sowie Kooperations- und Netzwerkpartner:innen für die produktive und konstruktive Zusammenarbeit und das geleistete Vertrauen bedanken. Wir wünschen Angela Hopmann weiterhin alles Gute für ihre Zukunft!

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
Ilona Hofmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -29	ilona.hofmann@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

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