
Newsletter März 2024

1. **Reminder: Handicap-Fachtagung „Inklusion im Arbeitsleben“ am 23. April 2024**
 2. **Infobroschüre „Mein Recht auf Rehabilitation und Teilhabe“**
 3. **Deutscher Betriebsrätepreis 2024**
 4. **Deutscher Personalrätepreis 2024**
 5. **BAG-Urteil: Ersatztermin für Vorstellungsgespräch schwerbehinderter Bewerber:in**
 6. **LAG-Urteil: Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Verletzung des Grundsatzes der Chancengleichheit**
 7. **Veranstaltungstipp: Diversity Netzwerk Hamburg**
-

1. **Reminder: Handicap-Fachtagung „Inklusion im Arbeitsleben“ am 23. April 2024**

Für unsere bereits veröffentlichte Fachtagung anlässlich des 20jährigen Bestehens der Beratungsstelle handicap gibt es noch einige freie Plätze!



Tagungsprogramm:

Eröffnung mit Grußworten und aktuellen Statements von

- Tanja Chawla, DGB-Hamburg- und Vorstandsvorsitzende von Arbeit und Leben Hamburg e.V.
- Petra Lotzkat, Staatsrätin der Sozialbehörde
- Ulrike Kloiber, Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen
- Susanne Hüchtebrock, Leiterin des Hamburger Integrationsamtes

Themenschwerpunkte

- **Die SBV als Motor der Inklusion**
Vortrag von Prof. Dr. Wolfhard Kohte, juristische und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- **Die Inklusionsvereinbarung - das Ruder für inklusive Strategien im Betrieb übernehmen** - Beitrag der Beratungsstelle handicap
- **Die Beratungsstelle handicap als Lotsin für Inklusion im Arbeitsleben**
Gesprächsrunde mit langjährigen Begleiter:innen von Kooperationspartner:innen, Hamburger Betrieben und Dienststellen

Durch die Veranstaltung führt Klaus Becker.

Die Fachtagung ist kostenfrei und unterliegt den Bestimmungen des § 179, Abs. 3 SGB IX.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Infobroschüre „Mein Recht auf Rehabilitation und Teilhabe“

Die BAG-Selbsthilfe hat mit dieser Infobroschüre aufgearbeitet, was sich seit Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes geändert hat.

Dabei werden neben Erläuterungen zum BTHG zuerst die gesetzlichen Grundlagen, der Behinderungsbegriff, die Versorgungsmedizin-Verordnung und GdB-Einstufung sowie die Klassifikation nach der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) behandelt.

Im Anschluss geht es um Ziele und Aufgaben der Rehabilitation, Voraussetzungen für Leistungen, die Reha-Träger und den Ablauf des Verfahrens.

Des Weiteren werden die Leistungen zur Teilhabe im Einzelnen vorgestellt und die vorhandenen Beratungsmöglichkeiten erläutert.

Die Broschüre wurde durch die Deutsche Rentenversicherung Bund gefördert und ist unter diesem Link www.bag-selbsthilfe.de abrufbar.

3. Deutscher Betriebsrätepreis 2024

Für die diesjährige Preisverleihung werden Betriebsrätinnen und Betriebsräte gesucht, die tagtäglich für die Belange und Interessen der Belegschaft im Einsatz sind und deren wichtige Arbeit Wertschätzung und Anerkennung verdient.

Teilnehmen können Betriebsratsmitglieder, Betriebsratsgremien (auch Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie Europäische Betriebsräte), Betriebsübergreifende Betriebsrats-Kooperationen, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

Eingereicht werden können Initiativen und Projekte aus den Jahren 2022 bis 2024, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt oder zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie zur Bewältigung von Krisen im Betrieb führen oder geführt

haben. Wo haben Sie in diesem Sinne Projekte angeschoben, Veränderungen initiiert, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder konkrete Verbesserungen erzielt?

Im Vordergrund steht die originäre Tätigkeit des Betriebsrats, wie sie durch das Betriebsverfassungsrecht definiert wird und die die Interessenvertretung als Akteur im betrieblichen Alltag beschreibt.

Das Einreichen mehrerer Projekte ist möglich. Teilnahmeschluss ist der **30.04.2024**

Teilnahmebogen [online ausfüllen](#) oder [herunterladen](#) und zusammen mit eventuell weiteren Unterlagen bitte per E-Mail, Briefpost oder Telefax einsenden an:
Bund-Verlag GmbH, Deutscher Betriebsräte-Preis, Emil-von-Behring-Straße 14,
60439 Frankfurt am Main

4. Deutscher Personalrätepreis 2024

Mit der Auszeichnung und Würdigung beispielhafter Projekte soll die Arbeit und der Einsatz von Personalratsgremien anerkannt und öffentlich gewürdigt werden. Die zentrale Idee des »Deutschen Personalräte-Preises« ist es, gute Personalratsarbeit auszuzeichnen, sie anderen als Anregung für eigene Aufgaben zugänglich zu machen und die Projekte zu dokumentieren.

Teilnehmen können Personalratsmitglieder, PR-Gremien und Personalrats-Kooperationen über mehrere Dienststellen. Für Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergibt die DGB-Jugend einen Sonderpreis. Eine weitere Auszeichnung würdigt Schwerbehindertenvertretungen. Die Teilnahme erfolgt unkompliziert per Online-Bewerbung.

Eingereicht werden können Projekte für Beschäftigte aus den Jahren 2022 bis 2024, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, des Arbeitsumfeldes oder der sozialen Rahmenbedingungen durchgeführt wurden. Gesucht werden praktische Beispiele erfolgreicher Personalratsarbeit, die aktuelle Themen wie z.B. Arbeitszeit, E-Government, Folgen der Digitalisierung angehen, Gute Arbeit(sbedingungen) und gute Ausbildung(sbedingungen) schaffen oder einfach innovative Personalrats-, JAV und SBV-Arbeit beweisen.

Das Einreichen mehrerer Arbeiten ist möglich. Teilnahmeschluss ist der **31. Mai 2024**.

Eine Expertenjury mit Vertretern aus Gewerkschaften, Wissenschaft und praktischer Personalratsarbeit bewertet den Erfolg und die Übertragbarkeit der Projekte wie auch deren Einfluss auf den Alltag der Dienststelle. Darüber hinaus prüft sie den Innovationsgrad und bewertet die Teamleistung auch hinsichtlich Originalität, Nachhaltigkeit und sozialem Einsatz.

5. BAG-Urteil: Ersatztermin für Vorstellungsgespräch schwerbehinderter Bewerber:in

Für öffentliche Arbeitgeber besteht nach § 165 Satz 3 SGB IX die Pflicht, schwerbehinderte Menschen bei einer Bewerbung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in einem Urteil (vom 23.11.2023, 8 AZR 164/22) zu entscheiden, ob ein ausbleibendes Angebot eines neuen Termins für

ein Vorstellungsgespräch, nachdem seitens der sich bewerbenden Person um eine Verlegung gebeten worden war, eine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung darstellen kann.

In dem Fall bewarb sich eine schwerbehinderte Person unter Angabe ihrer Schwerbehinderung bei der Ausländerbehörde einer Stadt für die Stelle „Fallmanager*in im Aufenthaltsrecht“. Die Stadt lud die sich bewerbende Person zu einem Vorstellungsgespräch ein. Die Bewerber:in bat aufgrund eines anderen Vorstellungstermins um einen Ersatztermin. Hierauf entgegnete die Stadt, dass kein Ersatztermin eingeräumt werden könne, weil das Stellenbesetzungsverfahren nicht weiter verzögert werden solle und die Auswahlkommission aufgrund anderer Termine zeitnah nicht nochmals zusammenkommen könne. Die Bewerber:in erschien nicht zu dem Vorstellungstermin. Sie erhob Klage auf eine Entschädigungszahlung wegen eines Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Zurückweisung der Bewerbung stellt eine Benachteiligung dar. Die sich darauf berufende Partei muss jedoch Indizien vorlegen, die vermuten lassen, dass diese Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung erfolgt ist. Ein Verstoß eines öffentlichen Arbeitgebers gegen die in § 165 Satz 3 SGB IX geregelte Pflicht zur Einladung begründet regelmäßig eine solche Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung. Das BAG hat in dem Urteil ausgeführt, dass die Einladungspflicht nicht mit dem Anbieten eines einzelnen Vorstellungstermins erfüllt ist, wenn der schwerbehinderte Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des Termins unter Angabe eines hinreichend gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber das Anbieten eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar ist. Dies ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen und hängt vom Gewicht des mitgeteilten Verhinderungsgrundes und der Organisation des Auswahlverfahrens ab. Es wäre Sache der Bewerber:in gewesen, ihre Verhinderungsgründe darzulegen. Den Arbeitgebern treffen insoweit keine Erkundigungspflichten. Den bloßen Hinweis auf einen „anderen Termin“ hat hier das Gericht als nicht ausreichend angesehen. In diesem Fall haben das Interesse der Stadt, dass die Stelle dringend besetzt werden sollte und die organisatorischen Schwierigkeiten bei der Ermöglichung eines Ersatztermins überwogen.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass insbesondere bei einer kurzfristigen Erkrankung eine Verschiebung der Vorstellung bei organisatorischer Machbarkeit regelmäßig zumutbar sein wird und die sich Bewerbenden daher diese Gründe mitteilen sollten.

Quelle: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2024/01/8-AZR-164-22.pdf>

6. LAG-Urteil: Anfechtung einer Betriebsratswahl wegen Verletzung des Grundsatzes der Chancengleichheit

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied am 06.10.2023, dass der Grundsatz der Chancengleichheit der Wahlbewerber ein wesentlicher Grundsatz des Wahlrechts gemäß §19 Abs. 1 BetrVG sei. Er diene der Integrität einer demokratischen Wahl. Dem Grundsatz der Chancengleichheit folgend, solle jeder Wahlbewerber die gleichen Möglichkeiten im Wahlkampf, -verfahren und die gleiche Chance im Wettbewerb um

Wählerstimmen haben. Verletzt werde dieser Grundsatz, wenn einzelne Wahlbewerber sich Vorrechte gegenüber Mitbewerbern herausnehmen. Insbesondere Mitglieder des Wahlvorstandes hätten das Gebot der Chancengleichheit der Wahlbewerber zu beachten und zu sichern. Dabei seien sie dazu verpflichtet, die konkurrierenden Bewerber und Wahlvorschläge gleich zu behandeln.

Im vorliegenden Fall wurde um die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl gestritten. Die Antragsteller, die die Betriebsratswahl als unwirksam erachteten, waren wahlberechtigte Arbeitnehmer aus einem Betrieb, der Flugsicherheitskontrollen in einem Flughafen durchführt. Im Rahmen der Betriebsratswahl kandidierten 37 Arbeitnehmer auf insgesamt fünf Vorschlagslisten.

Der Wahlvorstandsvorsitzende wurde als Disponent und Tagesdienstplaner eingesetzt. Zugleich war er Vorsitzender des Betriebsrats und Listenführer einer der Vorschlagslisten. Am Tag vor der Betriebsratswahl sendete der Wahlvorstandsvorsitzende eine WhatsApp-Nachricht in eine Broadcast-Gruppe, der ca. 80% der Arbeitnehmer angehörten. Es war nicht direkt erkennbar, dass es sich bei der Nachricht um eine Broadcastnachricht handelte, da Broadcastnachrichten wie normale Nachrichten erscheinen. Es handele sich dabei um einen einseitigen Kommunikationsweg von einer Person an mehrere, eine Gruppenunterhaltung ist dabei nicht möglich. In der Nachricht setzte er sich u.a. kritisch mit der Wahlwerbung der anderen Listen auseinander.

Nach der Wahl und der Verkündung des Wahlergebnisses durch den Wahlvorstand beantragten die Antragsteller beim Arbeitsgericht (AG) Köln die Feststellung der Unwirksamkeit der Betriebsratswahl. Das AG Köln erklärte die Betriebsratswahl am 26.01.2023 für unwirksam.

Der Betriebsrat legte beim Landesarbeitsgericht Köln Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Köln ein.

Das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte die Entscheidung vom AG Köln und begründete dies damit, dass der Wahlvorstandsvorsitzende gegen den ungeschriebenen Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen habe.

Der Wahlvorstandsvorsitzende habe sich insofern einen Vorteil verschafft, indem er durch seine Funktion als Betriebsratsvorsitzender die Broadcastliste genutzt habe, die in der Vergangenheit u.a. zur Kommentierung von Dienstplänen genutzt wurde, um Wahlwerbung für seine Liste zu machen. Die anderen Wahlbewerber hätten nicht die Möglichkeit gehabt, in vergleichbarer Weise für ihre Kandidatur zu werben.

Dieser Verstoß gegen den Grundsatz der Chancengleichheit sei geeignet gewesen, das Wahlergebnis zu beeinflussen, da nicht festgestellt werden könne, dass ohne die WhatsApp-Nachricht ein anderes Ergebnis in der Wahl erzielt worden wäre.

Grundsätzlich sei Wahlwerbung bei Betriebsratswahlen erlaubt und geschützt. Zu einer zulässigen Wahlwerbung gehöre es, wenn Wahlberechtigte generell oder auch individuell dazu aufgefordert werden, ihr Wahlrecht auszuüben.

Bezug zur SBV: Den Grundsatz der Chancengleichheit gilt es auch bei einer Wahl der Schwerbehindertenvertretung zu wahren. Aufgrund einer Verletzung des

Grundsatzes der Chancengleichheit wurde eine solche Wahl vom Hessischen Landesarbeitsgericht für unwirksam erklärt (6 TaBV 147/19; BAG, 7 ABN 41/20).

In diesem Fall war der Grundsatz damit verletzt worden, dass unmittelbar vor der Wahl der Schwerbehindertenvertretung eine Einladung zur Jahreshauptversammlung der Schwerbehindertenvertretung an die privaten Email-Adressen der beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Betrieb versandt wurde und dieser ein Schreiben mit dem Vermerk "[...] Die im Amt Befindlichen treten wieder an und würden sich über Ihr Vertrauen sehr freuen" beigefügt war. Das Landesarbeitsgericht Frankfurt qualifizierte diesen Satz als Wahlwerbung, da dieser dem gesamten Schreiben sein Gepräge gebe. Aus diesem Grund sei den Amtsinhaberinnen vorzuwerfen, dass sie ihren Amtsbonus gezielt ausgenutzt hätten.

Beide Beschlüsse legen nahe, dass Amtsinhaber, die erneut für das Amt kandidieren möchten, den Kanal für die Wahlwerbung mit Bedacht wählen sollten. Sobald die Kontaktdaten nur über das Amt oder eine damit verbundene besondere Stellung erlangt wurden, dürfte die Wahlwerbung grundsätzlich immer gegen den Grundsatz der Chancengleichheit verstoßen, da den anderen Wahlbewerbern ebenjener Zugang nicht gegeben ist. Vertiefende Informationen finden sich auch bei der Anmerkung von Dr. Alexander Bissels und Stephanie Witt (Bissels/Witt, jurisPR-ArbR 1/2024 Anm. 4).

7. Veranstaltungstipp: Diversity Netzwerk Hamburg

Das Team „Vielfalt in der Arbeitswelt“ (VidA) von Arbeit und Leben Hamburg lädt zweimal jährlich zum Hamburger Diversity Netzwerktreffen ein, um betriebliche Veränderungsprozesse unter Diversity-Aspekten zu reflektieren, Handlungsoptionen aufzuzeigen und persönlichen Austausch zu ermöglichen.

Das nächste Treffen für interessierte Betriebs- und Personalräte sowie weitere Interessensvertretungen und Personalverantwortliche findet mit Fachaustausch, Workshop und Networking am **Donnerstag, 25. April 2024, 15:30 – 19:00 Uhr** im Klub, Besenbinderhof 62, 20097 Hamburg statt.

Kontakt: Nina Scheer, Tel: (040) 284016-96, vida@hamburg.arbeitundleben.de, www.hamburg.arbeitundleben.de, www.hamburg.netzwerk-iq.de

Bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de
Ilona Hofmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	ilona.hofmann@hamburg.arbeitundleben.de
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Julia Loose	Tel.: 040/ 28 40 16 -29	julia.loose@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

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