
Newsletter Juni 2024

1. Handicap-online-Veranstaltung „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 19. August 2024
 2. Schichtwechsel 2024: Aktionstag für neue Perspektiven am 10. Oktober 2024
 3. Künstliche Intelligenz – ein Thema für Interessenvertretungen
 4. Das Budget für Arbeit in der Praxis: Erfahrungen in Hamburg
 5. Unabhängige Schlichtungsstelle verzeichnet stark ansteigende Fallzahlen
 6. ArbG-Urteil: Verpflichtung zur Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung bei schwerbehinderten Beschäftigten
-

1. Handicap-online-Veranstaltung „offene Gesprächsrunde Inklusion“ am 19. August 2024

Die Beratungsstelle handicap bietet mit diesem Online-Format eine Möglichkeit für die betrieblichen Interessenvertretungen, sich zu den Themen Inklusion, berufliche Teilhabe 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. Schichtwechsel 2024: Aktionstag für neue Perspektiven am 10. Oktober 2024

Zeit für neue Perspektiven durch den Schichtwechsel: Mitarbeitende aus Hamburger Unternehmen und Dienststellen bekommen die Möglichkeit, einen Tag in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen in Hamburg zu verbringen und im laufenden Betrieb mitzuarbeiten.

So erhalten Sie beim Schichtwechsel einen Eindruck davon, wie modern in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung produziert wird, welche vielfältigen Arbeitsangebote es in der Eingliederungshilfe gibt und wie die teilnehmenden Einrichtungen arbeiten.

Hamburg nimmt bereits im dritten Jahr am Schichtwechsel teil. Die **Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Hamburg** und deren Mitgliedseinrichtungen laden Sie **am 10. Oktober** ein, an einem Tag Inklusion hautnah zu erleben.

Weitere Informationen sowie den Flyer zum Schichtwechsel erhalten Sie [hier](#).

3. Künstliche Intelligenz – ein Thema für Interessenvertretungen

Künstliche Intelligenz (KI) kommt in immer mehr Betrieben zum Einsatz. Vielen Menschen ist noch nicht klar, wie sehr diese Technologie unsere Arbeitswelt – aber auch unsere private Nutzung von z.B. Medien in Zukunft beeinflussen wird und es bereits tut. Die Etablierung von KI-Systemen in der Arbeitswelt schreitet rasant voran. Um die Entwicklungen als Interessensvertretungen begleiten zu können und das eigene Mitbestimmungsrecht zu nutzen, ist es wichtig, sich mit den Funktionen, Chancen und Risiken von KI auseinanderzusetzen.

Betriebsräte müssen Fragen des Datenschutzes, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Leistungskontrolle der Mitarbeitenden klären und überwachen. Zur geregelten Mitbestimmung des Betriebsrates beim Einsatz von KI im Betrieb, gibt es seit dem Jahr 2021 Ergänzungen im Betriebsverfassungsgesetz:

- § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: „Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung [...] von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz [...] rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“)
- § 95 Abs. 1 BetrVG legt fest, dass des Arbeitgeber-Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. Dies wurde mit Abs. 2a: ergänzt „Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.“
- § 80 Abs. 3 S. 2 und 3 BetrVG: „Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.“

Passend zu diesen Entwicklungen führte die **Arbeitsgemeinschaft der Vertrauenspersonen - Hamburger Wirtschaft (ARGE VP)** am 07.06.2024 ihre

Jahreshauptversammlung durch. Diesjähriges Thema der Veranstaltung war „**KI und Digitalisierung – Chancen, Grenzen und Risiken für Menschen mit Behinderung**“.

In zwei Vorträgen wurden die Chancen und Risiken von KI für Menschen mit Behinderung beleuchtet. Deutlich wurde: Der Einsatz von KI in Form von technischen Hilfsmitteln kann Menschen zur Unterstützung dienen. Dazu forscht das Projekt **KI-Kompass Inklusiv**. Wer sich darüber informieren möchte, kann dies [hier](#) tun.

Es wurde aber auch deutlich: mit KI werden zunehmend auch Personalentscheidungen getroffen. Auch wenn die Europäische Union mit der KI-Verordnung beispielsweise die Nutzung von KI zum Erkennen von Emotionen, zur sozialen Bewertung oder biometrischen Kategorisierung verbietet, besteht in der Nutzung von KI für Personalentscheidungen weiterhin ein hohes Risiko gerade für marginalisierte Gruppen, wie Menschen mit einer Behinderung. Es ist daher wichtig, dass Betriebsräte den Einsatz von KI in diesem Bereich besonders überwachen und von ihrer Mitbestimmung Gebrauch machen.

Auch die Schwerbehindertenvertretungen könnten beispielsweise damit konfrontiert werden, dass der Arbeitgeber eine schwerbehinderte Person aufgrund einer KI-Entscheidung ablehnt. Sollte dieser die Beschäftigungsquote nach § 154 SGB IX nicht erfüllen und ist die SBV mit der Entscheidung nicht einverstanden, so muss er diese unter Darlegung von Gründen mit der SBV erörtern. Der Grund „das hat die KI so entschieden“ wird dabei vermutlich nicht zählen dürfen. Insofern ist es wichtig, dass auch Schwerbehindertenvertretungen um den Einsatz von KI in Personalentscheidungen wissen und die Risiken kennen.

4. Das Budget für Arbeit in der Praxis: Erfahrungen in Hamburg

Die Hamburger Sozialbehörde hat gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen Hamburg (LAG WfbM), der Behörde für Wirtschaft und Innovation und der Handelskammer Hamburg eine **Kampagne zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes** durchgeführt.

Unter anderem wurde mit dem Besuch von sechs Unternehmen eine „**Experience Journey**“ organisiert, die das Ziel hatte, am Thema Inklusion interessierte Unternehmen mit denjenigen Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen nach dem **Budget für Arbeit** (nach § 61 SGB IX) beschäftigen, ins Gespräch zu bringen und über die gewonnenen Erfahrungen zu berichten. Sowohl von den Verantwortlichen in den Unternehmen als auch von den dort beschäftigten Menschen mit Behinderung konnten so Erfahrungen weitergegeben werden, welche Chancen in einem solchen Arbeitsverhältnis liegen und welche Herausforderungen es miteinander zu meistern gilt.

Ein **Video** hierzu unter dem Titel „**Raus aus der Komfortzone**“ finden Sie bei youtube [hier](#). Weitere Eindrücke der Abschlussveranstaltung zur Experience Journey finden Sie auf der Seite der LAG WfbM Hamburg [hier](#)

Durch das **Budget für Arbeit** können Personen, die zurzeit in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen arbeiten, eine für sie wirtschaftlich tragfähige Arbeit in

einem Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufnehmen. Gefördert wird diese Maßnahme mit einem unbefristeten **Lohnkostenzuschuss**. Zudem erhalten die Beschäftigten mit Behinderung **Anleitung und Begleitung** am Arbeitsplatz.

Eine [Website der Sozialbehörde](#), die ausführlich über alle wichtigen Details zum Budget für Arbeit aufklärt und weitere Informationen zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt, wurde neu konzipiert.

Den **Flyer** zum Budget für Arbeit für die Unternehmen finden Sie auf der Homepage der Sozialbehörde [hier](#).

5. Unabhängige Schlichtungsstelle verzeichnet stark ansteigende Fallzahlen

Die **Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)** - kurz Schlichtungsstelle BGG – hat ihren Jahresbericht 2023 veröffentlicht. Die Zahl der Schlichtungsanträge ist von 189 Anträgen im Jahr 2022 auf 267 Anträge im Jahr 2023 gestiegen. Das ist ein Anstieg von mehr als 40 Prozent.

Angesiedelt ist die Schlichtungsstelle BGG beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Sie hilft seit 2016 dabei, Konflikte zwischen Menschen mit Behinderungen und vor allen Dingen öffentlichen Stellen des Bundes zu lösen, wenn es um das Recht auf Barrierefreiheit und Gleichbehandlung geht. Sie ist zuständig, wenn eine Verletzung der Rechte aus dem BGG durch eine öffentliche Stelle des Bundes vorgetragen wird. Seit Juli 2021 ist die Schlichtungsstelle auch zuständig, wenn Menschen mit Behinderungen mit ihrem Assistenzhund der Zutritt zu einer typischerweise für die Allgemeinheit zugänglichen Einrichtung verweigert wird. Der Anteil von Anträgen, für die die Schlichtungsstelle zuständig war, lag im Jahr 2023 bei etwa der Hälfte aller Anträge (46%).

Die Themenfelder umfassen

- das „Benachteiligungsverbot“ (39 %),
- die „Barrierefreie Informationstechnik“ (8 %),
- das „Recht auf Gebärdensprache und andere Kommunikationshilfen“ (1 %),
- das Thema „Assistenzhunde“ (21 %),
- die „physische Barrierefreiheit“ (4 %),
- die „Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken/Verständlichkeit/Leichte Sprache“ (1 %).

2023 konnte bei mehr als der Hälfte der zulässigen Anträge (59 %) eine gütliche Einigung erzielt werden. Den kompletten Jahresbericht 2023 der Schlichtungsstelle BGG können Sie [hier](#) abrufen. Anhand von Fallbeispielen aus der Praxis der Schlichterinnen und Schlichter werden in dem Bericht auch die im BGG geregelten Rechte anschaulich gemacht. Darüber hinaus gibt es eine Fassung in Leichter Sprache und zusammenfassende Informationen mit Fallbeispielen in Deutscher Gebärdensprache.

Im kommenden Jahr 2025 wird das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz in Kraft treten. Das Gesetz schreibt vor, dass private Anbieter bestimmte Produkte und auch Dienstleistungen im elektronischen Geschäftsverkehr (E-Commerce) barrierefrei

anbieten müssen. Die Schlichtungsstelle wird dann auch Streitigkeiten zu diesem Gesetz für Menschen mit Behinderungen schlichten können.

6. ArbG-Urteil: Verpflichtung zur Durchführung einer stufenweisen Wiedereingliederung bei schwerbehinderten Beschäftigten

Ein langjähriger Beschäftigter war zuletzt als Verkaufs- und Vertriebsleiter bei einer Firma für Dach und Fassade tätig. Diese Tätigkeit beinhaltete auch das Überwachen der Arbeiten und des Baufortschritts. Ein Jahr vor Erreichen des Renteneintrittsalters (Oktober 2024) erkrankte er schwer, wurde aber erfolgreich therapiert und erhielt im Januar 2024 den Status eines schwerbehinderten Menschen.

Die behandelnde Hausärztin befürwortete eine stufenweise Wiedereingliederung in die letzte Tätigkeit und stellte am 07.02.2024 einen ersten Wiedereingliederungsplan auf.

Der Beschäftigte bat um Zustimmung zur Durchführung dieser Maßnahme. Der Arbeitgeber lehnte die Maßnahme mit Schreiben vom 22.02.2024 ab.

Daraufhin erstellte die Hausärztin einen neuen Wiedereingliederungsplan, beginnend ab dem 15.03.2024. Der Arbeitgeber lehnte erneut ab.

Daraufhin beantragte der Beschäftigte beim zuständigen Arbeitsgericht erfolgreich eine einstweilige Verfügung, den Wiedereingliederungsplan umzusetzen.

Das Gericht entschied, dass sich vorliegend der **Anspruch des Beschäftigten auf Umsetzung einer stufenweisen Wiedereingliederung aus § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX** ergebe.

Nach der Rechtsprechung des BAG bestünde zwar grundsätzlich kein Anspruch auf Mitwirkung des Arbeitgebers an einer stufenweisen Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben, insbesondere ergebe sich ein solcher Anspruch nicht aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis. Vielmehr sei das Wiedereingliederungsverhältnis ein Vertragsverhältnis eigener Art (sui generis), zu dessen Begründung es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedürfe, wobei für beide Seiten das Prinzip der Freiwilligkeit gelte.

Etwas anderes gelte jedoch, wenn es um die stufenweise Wiedereingliederung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben ginge. In einem solchen Fall könne der Arbeitgeber nach § 164 Abs. 4 Satz 1 SGB IX verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mitzuwirken und eine schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Person entsprechend den Angaben im ärztlichen Wiedereingliederungsplan zu beschäftigen.

Der Anspruch auf Beschäftigung nach dieser Maßgabe im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung setze allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt, aus der sich Art und Weise der empfohlenen Beschäftigung, Beschäftigungsbeschränkung, Umfang der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Dauer der Maßnahme ergeben. Die Bescheinigung müsse eine Prognose enthalten, wann voraussichtlich die Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolge. Die ärztliche Bescheinigung müsse ordnungsgemäß nach den Vorschriften des Sozialrechts erstellt sein und dem

Arbeitgeber hinreichend deutlich machen, dass mit dem Wiedereingliederungsplan auch eine betrieblich nutzbare Tätigkeit wiedererlangt werden könne.

Sowohl die Feststellung von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als auch die Empfehlung zur Wiedereingliederung knüpfen an die vom Arbeitnehmer bisher ausgeübte Tätigkeit an. Davon ausgehend setze die Empfehlung zur stufenweisen Wiedereingliederung zunächst die Beurteilung voraus, der Arbeitnehmer sei (weiterhin) arbeitsunfähig. Hinzukommen müsse die Einschätzung, dass die arbeitsvertragliche Tätigkeit teilweise verrichtet werden könnte und schließlich müsse der Arzt die Prognose treffen, dass eine stufenweise Heranführung des Arbeitnehmers an die berufliche Belastung seine Wiedereingliederung in das Erwerbsleben fördere. Dabei müsse sich die Prognose nicht zwingend auf das Ziel der Wiederherstellung der vollen Arbeitstätigkeit richten, auch wenn dies regelmäßig verfolgt werde. Auch die Befähigung zu einer nach Art, Dauer, zeitlicher und räumlicher Lage veränderten Arbeitstätigkeit könne stufenweise Eingliederung in das Erwerbsleben sein.

Auf eine Mitwirkung an einer nur therapeutischen Erprobung, ohne dass in absehbarer Zeit das "ob" und "wie" einer möglichen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ersichtlich wären, bestünde kein Anspruch.

Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 12.03.2024 – 2 Ga 6/24

Das Team der Beratungsstelle handicap wünscht allen Leser:innen eine schöne Sommer- und 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
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