
Newsletter August 2024

1. Handicap-Veranstaltung „BEM-Praxisrunde – das BEM in der Umsetzung“ am 12. September und am 25. September 2024
 2. Aktualisiertes Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes 2024
 3. Tipp: Informationen zum BEM und zu psychischen Beeinträchtigungen auf der Plattform BEMpsy
 4. Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen
 5. Auswirkung der Anzahl schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter auf die SBV-Arbeit
 6. LAG-Urteil: Bedeutung der unmittelbaren Unterrichtung der Interessensvertretungen und unverzichtbarer Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle
 7. Gesetzesänderung zur Betriebsratsvergütung beschlossen
-

1. Handicap-Veranstaltung „BEM-Praxisrunde – das BEM in der Umsetzung“ am 12. September und am 25. September 2024

Das Format der BEM-Praxisrunde ist für diejenigen Interessenvertretungen geeignet, die in ihren Unternehmen und Dienststellen an der Umsetzung des BEM beteiligt sind. Hier haben Sie die Möglichkeit, die eigenen Prozesse zu reflektieren und neue Handlungswege zu erarbeiten.

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 für Probleme und Schwierigkeiten in BEM-Prozessen, die auf den Erfahrungen und auf dem Wissen aller Teilnehmenden basieren.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Aktualisiertes Fortbildungsprogramm des Integrationsamtes 2024

Das **Fortbildungsprogramm** des Integrationsamtes wurde in Kooperation mit Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e. V. für die zweite Jahreshälfte 2024 aktualisiert.

Die aktualisierte Version mit den Seminaren, einschließlich des Themas "**Datenschutz im Bereich Schwerbehindertenvertretung/Personalvertretung – Umsetzung der DSGVO**", finden Sie [hier](#) direkt als pdf oder auf der homepage [hier](#).

Wir möchten Sie auch gerne auf folgende Veranstaltungen aufmerksam machen, für die noch Restplätze zur Verfügung stehen:

Inklusionsvereinbarungen – ein Weg zur Inklusion

Für Schwerbehindertenvertretungen und ihre stellvertretenden Mitglieder, Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten

Termin: 26. und 27. August 2024

Ort: Park Hotel Hagenbeck, Hagenbeckstraße 150, 22527 Hamburg

Anmeldung unter: [Inklusionsvereinbarungen, ein Weg zur Inklusion - Seminar](#)

Inklusion und Barrierefreiheit – Strategiekonzept mit Weitblick

Für Schwerbehindertenvertretungen und ihre stellvertretenden Mitglieder, Betriebs- und Personalräte, Arbeitgeber und ihre Inklusionsbeauftragten

Termin: 13. September 2024

Ort: Haus für Barrierefreiheit, Alsterdorfer Markt 7, 22297 Hamburg

Anmeldung unter: [Inklusion und Barrierefreiheit, Strategie mit Weitblick - Seminar](#)

„**Inklusion im Betrieb - die Aufgaben der Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX**“ am 23. September 2024. Den Link zur Anmeldung können Sie gerne an Ihre Inklusionsbeauftragten weiterleiten: [Aufgaben der Inklusionsbeauftragten im Betrieb - Seminar](#).

Nutzen Sie gerne die Möglichkeit, sich über die beigefügten Links anzumelden.

Detaillierte Informationen zu den Inhalten, Referierenden und Preisen finden Sie im Programm.

3. Tipp: Informationen zum BEM und zu psychischen Beeinträchtigungen auf der Plattform BEMpsy

Wir möchten Ihnen eine Internetseite empfehlen, die sich insbesondere mit der Fragestellung von psychischen Beeinträchtigungen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auseinandersetzt, aber auch allgemeine Informationen zum BEM beinhaltet.

Hervorgegangen ist die Internetseite aus einer dreijährigen Projektphase des BEMpsy, das aus Mitteln des Ausgleichsfonds des BMAS gefördert wurde.

Das Ziel der Plattform ist ein niedrighschwelliges Angebot für Beschäftigte sowie für Unternehmen, sich rund um das BEM sowie zu verschiedenen psychischen Beeinträchtigungen und deren Umgang damit zu informieren.

Hierbei wird der Schwerpunkt einerseits auf Infomaterialien für betroffene Beschäftigte gelegt, die sich intensiver mit der Thematik beschäftigen möchten.

Andererseits bietet BEMpsy ein umfangreiches Informationsangebot für Unternehmen. Dies geht über Basiswissen zum BEM über rechtliche Grundlagen bis hin zu digital gestützten Tools. Besonders empfehlenswert ist hierbei eine Sammlung aus sogenannten BEM-Werkzeugen, die unter anderem einen Gesprächsleitfaden sowie Checklisten zu möglichen Belastungen und zur fähigkeitsgerechten Arbeit umfassen.

Link zur Startseite von BEMpsy: <https://www.bempsy.de/>

Link zu der Sammlung der BEM-Werkzeuge:

<https://www.bempsy.de/unternehmen/bempowerment/bem-werkzeuge>

4. Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihren jährlichen Bericht zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen veröffentlicht.

Im Jahr 2022 waren bundesweit 1,12 Millionen schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die bundesweite Beschäftigungsquote beträgt 4,2% in der Privatwirtschaft und 6,2% im öffentlichen Dienst.

Bundesweit haben 64.000 Arbeitgeber:innen (36%) ihre Beschäftigungspflicht teilweise erfüllt und einen Teil ihrer gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitenden besetzt.

46.000 (rund ein Viertel) der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber:innen haben ihre Pflichtarbeitsplätze gar nicht besetzt und beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen.

In der freien Wirtschaft der Stadt Hamburg erfüllen 1.420 Arbeitgeber:innen (26,5%) die Beschäftigungsquote von 5 %, 3.933 Arbeitgeber:innen (73,5%) erfüllen sie nur teilweise oder gar nicht. Die Beschäftigungsquote der Privatwirtschaft liegt bei 3,8%.

Im Öffentlichen Dienst der FHH erfüllen 73 Dienststellen (54,9%) die Quote, in 60 Dienststellen (45,1%) werden schwerbehinderte Menschen nur teilweise oder gar nicht beschäftigt. Die Beschäftigungsquote des öffentlichen Dienstes liegt bei 6,6 %.

Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht oder nur teilweise erfüllen, müssen eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zahlen. Sie ist nach Betriebsgröße und Höhe der Beschäftigungsquote gestaffelt.

Mit dem Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt wurde zum 1. Januar 2024 eine erhöhte Ausgleichsabgabe für diejenigen Betriebe eingeführt, die keine schwerbehinderten Mitarbeitenden beschäftigen. Für diese Arbeitgeber kann die Ausgleichsabgabe je nach Betriebsgröße auf bis zu 720 Euro pro Arbeitsplatz monatlich steigen.

Erstmals kommen die neuen Staffelbeträge 2025 zum Tragen. Stellen Unternehmen noch im Jahr 2024 schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Mitarbeitende ein,

verringert sich die Ausgleichsabgabe entsprechend, heißt es vonseiten der Bundesagentur für Arbeit.

Der Arbeitsmarktbericht zur Situation von schwerbehinderten Menschen steht im BA-Statistikportal [hier](#) zur Verfügung.

5. Auswirkung der Anzahl schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter auf die SBV-Arbeit

Die Anzahl schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle ist im Kontext der SBV-Arbeit in verschiedener Hinsicht von Bedeutung:

Um eine SBV wählen zu können, bedarf es mindestens fünf schwerbehinderter und gleichgestellter Personen, die nicht nur vorübergehend beschäftigt sind (§177 Abs. 1 SGB IX). Mindestens fünf schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte müssen zum Zeitpunkt der Wahl (Wahltag) im Betrieb oder der Dienststelle beschäftigt sein, um die Wahl durchführen zu können. Hinsichtlich des Wahlverfahrens gilt ein Schwellenwert von 50 wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter:innen (Zeitpunkt Einleitung der Wahl): In Betrieben und Dienststellen, die nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen bestehen und maximal 49 Wahlberechtigte umfassen, wird mit dem vereinfachten Wahlverfahren gewählt. Betriebe und Dienststellen mit mehr als 50 Wahlberechtigten oder weit auseinanderliegenden Teilen nutzen das förmliche Wahlverfahren (§ 177 Abs. 6 SGB IX).

In manchen Betrieben kommt es vor, dass die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten während der Amtsperiode unter fünf fällt, da Beschäftigte den Betrieb/die Dienststelle verlassen oder aus dem Arbeitsleben ausscheiden. In diesen Fällen wird das Amt der SBV nicht aufgelöst (BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2022 - 7 ABR 27/21, juris).

Die geringe Anzahl schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter wurde als Argument eines Arbeitgebers angeführt, um die Erforderlichkeit einer SBV-Schulung in Frage zu stellen. Der Fall beschäftigte das Arbeitsgericht Köln. Das Gericht entschied, dass die Anzahl von nur fünf schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten der Erforderlichkeit des Seminars nicht entgegenstünde (ArbG Köln, Urteil vom 25. November 2008 – 14 Ca 6811/07, juris). Der Anspruch nach §179 Abs. 4 SGB IX sei nicht auf eine Mindestanzahl schwerbehinderter und gleichgestellter Personen im Betrieb beschränkt, da es keine Aufgaben und Rechte der SBV gibt, die sich nur auf eine große, nicht aber kleine Gruppe der Kolleg:innen erstrecke.

In großen Betrieben und vor allem Dienststellen kommt es häufiger dazu, dass die SBV für ≥ 100 schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte zuständig ist. Auf ihren Wunsch kann die SBV in diesen Fällen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit werden, dabei handelt es sich um die Freistellung der SBV (§179 Abs. 4 SGB IX). Bei mehr als 100 schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten ist es ebenfalls möglich, das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied der SBV zu bestimmen

Aufgaben ständig heranzuziehen. Ab jeweils 100 weiteren schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten (insgesamt also mindestens 201, 301, ...) ist es möglich, auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied heranzuziehen. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben umfasst die Abstimmung untereinander (§178 Abs. 1 SGB IX).

6. LAG-Urteil: Bedeutung der unmittelbaren Unterrichtung der Interessensvertretungen und unverzichtbarer Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte im Januar 2024 über den Fall einer erfolglosen Bewerbung eines gleichgestellten Bewerbers im öffentlichen Dienst zu entscheiden.

Der Bewerber bewarb sich erfolglos bei einem Landkreis als "Leitung Personal" und machte anschließend gegenüber dem Beklagten einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG geltend. Er führte an, die geforderten Anforderungen zu erfüllen und benachteiligt worden zu sein, da die Schwerbehindertenvertretung nicht den gesetzlichen Anforderungen aus § 164 SGB IX nach unverzüglich unterrichtet worden sei.

Das Gericht gestand dem Kläger eine Entschädigungszahlung zu. Zwei Aspekte der Urteilsbegründung sind für die Praxis der Schwerbehindertenvertretung besonders interessant:

1. Die Bedeutung der unmittelbaren Unterrichtung der Interessensvertretungen

Wenn ein Arbeitgeber den bei ihm eingerichteten Personalrat entgegen den Vorgaben des § 164 Abs 1 Satz 4 SGB IX über die Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers nicht unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet, begründe dieser Umstand die Vermutung, dass die Schwerbehinderung des Bewerbers kausal für die Benachteiligung gewesen sei. Im vorliegenden Fall erfolgte die Unterrichtung der Interessensvertretungen (SBV und Interessensvertretungen nach § 176 SGB IX) erst nach Ablauf der Bewerbungsfrist, 21 Tage nach Eingang der Bewerbung des Klägers. Diese Unterrichtung entspreche nicht der Bedeutung von "unmittelbar".

2. Unverzichtbare Voraussetzungen als Maßstab für eine Eignung

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 14. Juni 2023 (Az. 8 AZR 136/22 - Rn. 46) klargestellt, dass es nicht ausreichend sei, wenn der Arbeitgeber eine Voraussetzung für unverzichtbar hält, sondern dass diese tatsächlich unverzichtbar sein müsse.

Im vorliegenden Fall behauptete der Arbeitgeber, der Abschluss "Volljurist:in" sei unverzichtbar für die ausgeschriebene Stelle als Personalleitung. Das Gericht befand, dass die Unverzichtbarkeit in diesem Fall nicht gegeben sei und beruft sich dabei auf das genannte BAG-Urteil. Für eine Leitung des Bereichs Personal, auch mit der Aufgabe der "Rechtsberatung der Verwaltung", sei es nicht notwendig, ein:e Volljurist:in zu sein. Vielmehr würden relevante Kenntnisse für die Verwaltungstätigkeit und Arbeitsrecht/Personalangelegenheiten beispielsweise auch in dem Masterstudiengang des Klägers „Master of Public Relations“ vermittelt.

Die Begründung des Urteils zeigt, dass es wichtig ist, wann der Arbeitgeber nach dem Eingang einer Bewerbung die Interessenvertretung bzw. die

Schwerbehindertenvertretung unterrichtet. Eine Unterrichtung nach Ablauf der Bewerbungsfrist, ist unter Umständen nicht mehr „unmittelbar“.

Außerdem sollten Schwerbehindertenvertretungen des öffentlichen Dienstes vermehrt darauf achten, welche Voraussetzungen für die Eignung zu einer bestimmten Stelle als unverzichtbar benannt werden und im Zweifelsfall im Auswahlverfahren auf eine tatsächliche Eignung durch nachgewiesene Kenntnisse hinweisen.

Quelle: LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 8. Januar 2024 – 10 Sa 853/23, <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001569150>

7. Gesetzesänderung zur Betriebsratsvergütung beschlossen

Zu der Frage, wie sich die Vergütung von freigestellten Betriebsratsmitgliedern entwickeln darf, gab es große Unsicherheit. Der Gesetzgeber hat nun durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) die Grundlagen für das Verfahren zur Bemessung der Vergütung festgelegt.

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung einschließlich des Arbeitsentgelts. Das Benachteiligungsverbot wird ergänzt durch einen Mindestvergütungsanspruch. Nach § 37 Absatz 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt **vergleichbarer** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung. Es ist also der Lohn zu ermitteln, der gezahlt worden wäre, wenn keine Unterbrechung wegen der Tätigkeit als Betriebsrat stattgefunden hätte.

Ein Urteil des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 (Az. 6 StR 133/22) zur Frage der Strafbarkeit wegen Untreue bei Verstößen gegen das betriebsverfassungsrechtliche Begünstigungsverbot hat in der Praxis vermehrt zu Rechtsunsicherheiten bei der Anwendung der vorgenannten Grundsätze geführt. Obgleich sich der Bundesgerichtshof in seiner Urteilsbegründung auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezog, wurden nicht alle Aspekte zur Bestimmung der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern deutlich. Infolge der dadurch in der Praxis entstandenen Rechtsunsicherheiten haben vermehrt Unternehmen präventiv die Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gekürzt. Diese Rechtsunsicherheit soll durch die Gesetzesänderung beseitigt werden.

So wird voraussichtlich noch im September 2024 eine Ergänzung des § 37 BetrVG in Kraft treten, in der der Begriff „vergleichbarer Arbeitnehmer“ konkretisiert wird. Maßstab für die Entlohnung wie bei einem vergleichbaren Arbeitnehmer soll der Zeitpunkt sein, zu dem das Betriebsratsamt übernommen wurde, es sei denn, eine spätere Neubestimmung ist sachlich begründet. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen in einer Betriebsvereinbarung „vergleichbare Arbeitnehmer“ definieren können. Kommt eine solche Betriebsvereinbarung zustande, soll sie nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden können.

Ergänzt werden soll auch der § 78 BetrVG durch den Hinweis, dass eine Begünstigung oder Benachteiligung im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vorliegt, wenn das Betriebsratsmitglied die betrieblichen Anforderungen dafür erfüllt.

In § 37 Absatz 4 BetrVG heißt es bisher nur: „Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden, als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.“

Jetzt werden folgende Sätze angefügt: „Zur Bestimmung der vergleichbaren Arbeitnehmer nach Satz 1 ist auf den Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts abzustellen, soweit nicht ein sachlicher Grund für eine spätere Neubestimmung vorliegt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; Gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“

Dem § 78 wird folgender Satz angefügt: „Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Arbeitsentgelt nicht vor, wenn das Mitglied einer in Satz 1 genannten Vertretung in seiner Person, die für die Gewährung des Arbeitsentgelts erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“

Diese Gesetzesänderung stellt keine grundlegende Neuerung dar. In der Praxis wird das Augenmerk nun auf der rechtmäßigen Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen liegen, die ein Verfahren zur Festlegung der mit den Betriebsratsmitgliedern vergleichbaren Arbeitnehmer regeln. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung zu der beschlossenen Gesetzesänderung entwickelt. Eine entsprechende Änderung der Gesetze für Personalratsmitglieder ist nicht vorgesehen. Die Schwierigkeiten hinsichtlich der beruflichen Aufstiegschancen von nicht voll freigestellten Betriebsratsmitgliedern wurden nicht berücksichtigt. Darüber hinaus ist diese Gesetzesänderung auch nicht anwendbar für die Vergütung von Schwerbehindertenvertrauenspersonen.

Quelle: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2024/kw26-de-betriebsverfassungsgesetz-1009720>

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