
Newsletter Oktober 2024

- 1. Handicap-Veranstaltung „BEM und Gefährdungsbeurteilung – Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen für psychische Gesundheit im Betrieb“ am 18.11.24**
- 2. Neue Broschüre: Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Asthma bronchiale gestalten lässt**
- 3. „DIGITALISIERUNG INKLUSIV“ Bundesteilhabepreis 2025 geht in die Bewerbungsphase**
- 4. Das AGG feiert 18. Geburtstag – Anlass für ein kritisches Hinterfragen**
- 5. Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023**
- 6. LAG-Urteil "Freiwillige Sonderzulage" – keine Kürzungsmöglichkeit wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten**

-
- 1. Handicap-Veranstaltung „BEM und Gefährdungsbeurteilung – Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen für psychische Gesundheit im Betrieb“ am 18.11.24**

Im BEM spielt der Bezug der jeweiligen Arbeitsbedingungen zu den Krankheitszeiten eine wichtige Rolle. Um die Arbeitsbedingungen beurteilen zu können, ist es nötig und gesetzlich vorgeschrieben, Gefährdungsbeurteilungen in den Betrieben durchzuführen. Alle Arbeitgeber müssen zur Ermittlung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine Beurteilung der Gefährdungen in ihren Unternehmen vornehmen und – falls erforderlich - geeignete Maßnahmen ergreifen. Ein wichtiger Bereich ist dabei auch die psychische Belastung bei der Arbeit.

Die Gefährdungsbeurteilung sowie die daraus abzuleitenden Maßnahmen unterliegen der betrieblichen Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten. Auch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretungen ist ein wichtiger Faktor.

Als Referentin zu diesem Thema mit dem Schwerpunkt der psychischen Belastungen begrüßen wir Donata Wilutzki von der Anlaufstelle „Perspektive Arbeit und Gesundheit

(PAG)“. Sie informiert über verschiedene Bereiche psychischer Belastung und erläutert, wie diese in der Gefährdungsbeurteilung durch wirksame Methoden erfasst und die Gefährdungsbeurteilungen im BEM eingesetzt werden können.

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

Wir freuen uns auf Sie!

2. Neue Broschüre: Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Asthma bronchiale gestalten lässt

REHADAT hat eine Broschüre zum Thema Asthma in der Arbeitswelt veröffentlicht. Die Reihe REHADAT-Wissen gibt praxisnahe Tipps und konkrete Handlungsempfehlungen zum Umgang mit einzelnen Behinderungen und chronischen Erkrankungen im Berufsleben. Es gibt bereits Ausgaben zu Themen wie chronisch-entzündliche Darmerkrankung, Hörbehinderung, Sehbehinderung, Depression, entzündliches Rheuma, Diabetes mellitus etc.

Die neue online Publikation über die chronische Erkrankung Asthma bronchiale mit dem Titel „Atemlos durch den Tag“ informiert über

- die verschiedenen Formen der Erkrankung Asthma
- die Auswirkungen im Berufsleben
- Lösungen für den Arbeitsalltag (Arbeitsplatzanpassung und Hilfsmittel)
- Unterstützungsmöglichkeiten im Job (Beratung und Förderleistungen).

Die in der Broschüre enthaltenen Tipps können besonders bei der Rückkehr nach Arbeitsunfähigkeit im Rahmen des BEMs Ideen für Unterstützungsmöglichkeiten im Arbeitskontext aufzeigen.

<https://www.rehadat-wissen.de/ausgaben/14-asthma>

3. „DIGITALISIERUNG INKLUSIV“ Bundesteilhabepreis 2025 geht in die Bewerbungsphase

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schreibt zum sechsten Mal den mit insgesamt 17.500 Euro dotierten Bundesteilhabepreis aus. Unter dem diesjährigen Motto "DIGITALISIERUNG INKLUSIV – digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Bildung und Arbeit" werden gute Beispiele aus der Praxis, Modellprojekte und Lösungen zur umfassenden digitalen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Bildung und Arbeit gesucht. Das können barrierefreie Apps, Tools und Kommunikationstechnologien sowie innovative Umsetzungen von digitalen Vorkehrungen in Bildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz sein.

Bewerber können sich beispielsweise Bildungsträger, Arbeitgeber, Entwickler, Unternehmen und Dienstleister, Verbände und Vereine, Menschen mit Behinderungen,

Regionen und Kommunen und andere Stellen der öffentlichen Verwaltung, die in den Bereichen Bildung und Arbeit tätig sind und die digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung fördern.

Alle Unterlagen zur Bewerbung finden Sie unter folgenden Links:

- [Ausschreibungstext](#)
- [Bewerbungsformular](#)
- [Teilnahmebedingungen](#)

Weitere Informationen finden Sie auch unter dem Link www.bundesteilhabepreis.de.

4. Das AGG feiert 18. Geburtstag – Anlass für ein kritisches Hinterfragen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist dieses Jahr 18 Jahre alt geworden. Dieses Jubiläum nahm die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Anlass, um mit Gästen aus der Politik und Zivilgesellschaft zusammen zu feiern und die Wichtigkeit des Gesetzes zu betonen: „Seit 18 Jahren ist Diskriminierung zivilrechtlich verboten. Seit 18 Jahren können sich Menschen konkret gegen Diskriminierung wehren. Das ist ein Meilenstein in der Geschichte unserer Demokratie.“

Vielen Experten geht dieses Gesetz jedoch nicht weit genug und sie verlangen eine Reform des Gesetzes. Insgesamt 120 Organisationen aus verschiedensten Bereichen haben sich zu dem Bündnis „AGG Reform Jetzt!“ zusammengeschlossen und eine Stellungnahme mit 11 zentralen Forderungen an eine AGG-Reform aufgesetzt. Beispielsweise wird in dieser Stellungnahme gefordert, dass die Kategorien „chronische Erkrankung“ und „Gewicht“ neben dem der Behinderung in den Katalog als Diskriminierungsgrund aufgenommen werden. Darüber hinaus sieht das Bündnis die in § 3 AGG genannten Diskriminierungsformen in der Praxis als nicht ausreichend an, um alle Diskriminierungen zu erfassen und fordert eine Erweiterung. Beispielsweise soll eine Versagung von Barrierefreiheit und angemessenen Vorkehrungen, um Menschen mit Behinderungen die benötigte Hilfestellung zukommen zu lassen, als Diskriminierungstatbestand normiert werden. Eine weitere Forderung des Bündnisses bezieht sich auf die Erweiterung der Pflicht zu diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen für Arbeitgeber.

Auch Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für Menschen mit Behinderung, unterstreicht den Überarbeitungsbedarf des AGG, damit Menschen besser gegen Diskriminierung vorgehen können: „Das AGG trat in Deutschland vor 18 Jahren in Kraft – damals auch ein Meilenstein für Menschen mit Behinderungen! Doch die im Koalitionsvertrag versprochene Überarbeitung steht noch aus, der Bundesjustizminister muss jetzt endlich einen Gesetzesentwurf vorlegen!“

Die Stellungnahme des Bündnisses „AGG Reform Jetzt!“ können Sie unter folgendem Link einsehen: [Stellungnahme AGG-Reform Jetzt!](#)

5. Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023

Im Juli dieses Jahres hat die Bundesagentur für Arbeit aktuelle Zahlen zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen im Jahr 2023 veröffentlicht. Demnach gab es 166.000 arbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahresdurchschnitt 2023 in Deutschland, was eine Zunahme um ein Prozent im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Bei der Vergleichsgruppe der Menschen ohne Schwerbehinderung ist eine Zunahme von acht Prozent zu verzeichnen, was sich u.a. durch die gestiegene Anzahl arbeitsloser Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (und überwiegend ohne Schwerbehinderung) erklären lässt.

Von den 166.000 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen waren 41% weiblich und 59% männlich, was in etwa dem bisherigen Geschlechterverhältnis entspricht. Verglichen mit 2022 ist die Arbeitslosigkeit bei den schwerbehinderten Frauen um zwei, die der Männer um ein Prozent gestiegen.

Die Arbeitslosigkeit war bei schwerbehinderten Menschen unter 25 Jahren mit vier Prozent relativ gering, die altersgleichen Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung lagen bei neun Prozent. Bei den 25- bis 55-Jährigen schwerbehinderten arbeitslosen Menschen zeichnet sich seit Jahren ein tendenzieller Rückgang der Arbeitslosigkeit ab, der 2023 eher stagniert. Knapp die Hälfte (48%) der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen war 55 Jahre oder älter. Insbesondere im höheren Alter zeigt sich der Unterschied zu den nicht-behinderten arbeitslosen Menschen, bei denen nur knapp ein Viertel (22%) 55 Jahre oder älter ist. In dieser Altersgruppe nahm die Zahl der jahresdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen um 77 Prozent zu, wohingegen die Zunahme bei den nicht-behinderten arbeitslosen Menschen 44% betrug. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit sowie dem Anteil der Langzeitarbeitslosen (12 oder mehr Monate auf Arbeitssuche) ist die Gruppe der schwerbehinderten Menschen gegenüber den nicht-behinderten Menschen weiterhin voraus.

Die Gruppe der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen ist gut qualifiziert, es finden sich anteilig mehr Personen mit abgeschlossenem Berufs- oder Hochschulabschluss als bei nicht-behinderten arbeitslosen Menschen (53% vs. 42%). Insgesamt waren die schwerbehinderten arbeitslosen Menschen 2023 am häufigsten auf der Suche nach einer Helfertätigkeit (60%). Eine Tätigkeit als qualifizierte Fachkraft suchten 28% und 9% eine Anstellung als Spezialist:in oder Expert:in. Die Aufteilung hinsichtlich des Anforderungsniveaus ist vergleichbar mit dem der nicht-schwerbehinderten arbeitslosen Menschen. Konkreter auf die Tätigkeiten bezogen zeigte sich eine gleichbleibende Präferenz, indem die drei häufigsten präferierten Berufe im Objektschutz, im Büro bzw. Sekretariat und in der Logistik formuliert waren.

Weitere Informationen über die [Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2023](#) finden sich in der Broschüre der Bundesagentur für Arbeit.

6. LAG-Urteil "Freiwillige Sonderzulage" – keine Kürzungsmöglichkeit wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten

Eine Mitarbeiterin war seit 1980 bis 2022 in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag hatten die Parteien nicht abgeschlossen. Die Mitarbeiterin erhielt für ihre Arbeitsleistung regelmäßig einen Bruttostundenlohn von 12,50 € zuzüglich einer sogenannten „Freiwillige Sonderzulage“ in Höhe von 3,35 € brutto pro Stunde, wobei diese Zahlung im vorliegenden Rechtsstreit auch als „Standgeld“ bezeichnet wurde. Im Jahr 2020 war die Mitarbeiterin teilweise arbeitsunfähig erkrankt, jedoch ausschließlich mit Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG. Im Übrigen erbrachte sie in diesem Zeitraum ihre vertragsgemäße Arbeitsleistung oder nahm den ihr zustehenden Urlaub. Ab dem Jahr 2021 war sie durchgehend arbeitsunfähig erkrankt, sie erhielt ab dem 22.02.2021 Krankengeld. In der Zeit vom 1.1.2020 bis zum 21.02.2021 zahlte die Arbeitgeberin für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, Feiertagsstunden und Urlaub die „Freiwillige Sonderzulage“ nicht weiter. Es entstand eine Lohndifferenz von 3.081,19 € brutto.

Die Mitarbeiterin war der Ansicht, die Arbeitgeberin müsse für die genannten Zeiten der Entgeltfortzahlung bzw. des Urlaubs die „Freiwillige Sonderzulage“ nachzahlen. Eine Kürzungsmöglichkeit für die Zeiten des Urlaubs sei schon nach dem Gesetz gar nicht vorgesehen. Mit Urteil vom 23.03.2023 hat das Arbeitsgericht der Klage, soweit sie auf die Zahlung der hier in Rede stehenden „Freiwilligen Sonderzulage“ gerichtet war, stattgegeben. Es hat zur Begründung ausgeführt, der Anspruch ergebe sich für die Zeiten des Urlaubs aus § 11 Abs. 1 BurlG, für Feiertage aus § 2 Abs. 1 EFZG und für die ausnahmslos entgeltfortzahlungspflichtigen Arbeitsunfähigkeitszeiten aus § 3 Abs. 1, § 4 EFZG.

Die Arbeitgeberin legte Berufung ein und machte geltend, bei dem „Standgeld“ handele es sich um eine unter einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt stehende Leistung, welche sie ohne eine rechtliche Verpflichtung erbringe und daher auch jederzeit einstellen könne.

Das Landesarbeitsgericht entschied, die Berufung sei zulässig, jedoch unbegründet. Der Mitarbeiterin stünde ein Anspruch auf die als „Freiwillige Sonderzulage“ bezeichnete Leistung für den streitgegenständlichen Zeitraum zu. Die Bezeichnung einer Zahlung als "freiwillige Sozialleistung" ließe nicht den Schluss zu, die Zusage stehe unter einem Vorbehalt. Diese Bezeichnung bringe für die Arbeitnehmerin nicht unmissverständlich zum Ausdruck, dass sich der Arbeitgeber eine grundsätzlich freie Lösung von der gegebenen Zusage vorbehalte, sondern könne auch so verstanden werden, dass sich der Arbeitgeber "freiwillig" zur Erbringung der Leistung verpflichte, ohne dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen zu sein. Es käme darauf an, wie der Empfänger einer Erklärung diese verstehen muss (§§ 133, 157 BGB). Daher müsse der Arbeitgeber es in seiner Erklärung gegenüber den Arbeitnehmern unmissverständlich deutlich machen, wenn er sich den Widerruf einer zugesagten Sozialleistung vorbehalten, also eine vertragliche Bindung verhindern wolle.

Die Arbeitgeberin könne eine Zahlung auch nicht mit der Begründung verweigern, dass sie die so bezeichnete „Freiwillige Sonderzulage“ bzw. das im Rechtsstreit von ihr so bezeichnete „Standgeld“ lediglich für tatsächliche Anwesenheitszeiten zahle. Eine solche Regelung wäre rechtlich nicht zulässig.

Zur Begründung führte das Landesarbeitsgericht aus: § 2 Abs. 1 EFZG regelt die Entgeltzahlung an Feiertagen. Danach hat der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gilt – in den von §§ 3, 3a EFZG bestimmten zeitlichen Grenzen – nach § 4 EFZG, dass dem Arbeitnehmer das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen ist. Für das Urlaubsentgelt regelt § 11 Abs. 1 BurlG, dass sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Arbeitnehmer in den letzten dreizehn Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, bemisst.

Die vorliegend von der Arbeitgeberin geleistete „Freiwillige Sonderzulage“ bzw. das „Standgeld“ stelle bei rechtlicher Betrachtung kein laufendes Entgelt, sondern eine Sondervergütung dar. Diese sei grundsätzlich – in den Grenzen des § 4a EFZG – einer Kürzungsvereinbarung zugänglich. Eine wirksame Kürzungsvereinbarung hätten die Parteien jedoch nicht getroffen. Die Beklagte zahlte das Standgeld generell nicht für Fehltage, gleich wodurch diese veranlasst sind. Insbesondere verweigerte sie (jedenfalls der Klägerin) eine Zahlung für Feier- und Urlaubstage. Kürzungsvereinbarungen nach § 4a EFZG könnten und dürften sich jedoch nur auf krankheitsbedingte Entgeltfortzahlungszeiten iSd. §§ 3,4 EFZG beziehen. § 4a EFZG erlaube dem Arbeitgeber nicht die einseitige Kürzung von Sondervergütungen. Vielmehr sei nach dem klaren Gesetzeswortlaut dazu eine Vereinbarung notwendig. Eine schriftliche Vereinbarung hätten die Parteien dazu nicht getroffen.

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 04.10.2023 – 8 Sa 312/23

Bis zum nächsten Mal

Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/284016-51
Ilona Hofmann	Tel.: 040/284016-29
Irene Husmann	Tel.: 040/284016-52
Julia Loose	Tel.: 040/284016-50
Miriam Scheele	Tel.: 040/284016-57

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

[E-Mail handicap](#)

[Website Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.](#)

[Website Beratungsstelle handicap](#)

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.