
Newsletter Februar 2025

1. Handicap-Veranstaltung virtuelle offene „Gesprächsrunde Inklusion“ am 17.03.2025
2. Informationen zum Thema: Arbeiten mit einer chronischen Erkrankung
3. „Was ist Inklusion?“ Neue Publikation vom Deutschen Institut für Menschenrechte
4. Deutscher Betriebsräte-Preis 2025
5. Deutscher Personalräte-Preis 2025
6. Inklusionsbarometer 2024
7. BAG-Urteil: Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber bei internen Bewerbungen
8. LAG-Urteil: Taugliche Indizien für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

1. Handicap-Veranstaltung virtuelle offene „Gesprächsrunde Inklusion“ am 17.03.2025

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 über die Plattform ZOOM 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 Drost** 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](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Informationen zum Thema: Arbeiten mit einer chronischen Erkrankung

Wer eine chronische Erkrankung hat, fällt nicht immer, aber häufig unter den Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Der Grad einer Behinderung misst sich an der Einschränkung der Teilhabe im Leben. Nicht jede chronische Erkrankung führt aber automatisch zu einer eingeschränkten Teilhabe. Viele Erkrankungen verlaufen auch lange asymptomatisch, andere wiederum mit wiederkehrenden Schüben. Chronisch krank zu sein, bedeutet nicht auch automatisch akut krank zu sein. Gleichzeitig sollte bedacht werden, dass eine chronisch kranke Person, die nach einer Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit zurück kommt, nicht wieder gesund ist. Als chronische Krankheit definiert sich eine Krankheit, wenn sie mindestens 4 Wochen anhält. Oft ist sie fortschreitend, in der Regel nicht heilbar, aber behandelbar.

Etwa 40% der Bevölkerung in Deutschland leben mit einer chronischen Erkrankung ([vgl. Gesundheitsbericht 2020 der Stiftung Gesundheitswissen](#)). Am häufigsten mit Bluthochdruck, Arthrose, Rückenschmerzen, Adipositas oder Diabetes. Daraus ergeben sich für das betriebliche Gesundheitsmanagement besondere Herausforderungen: Wie kann zum Beispiel ein Arbeitsplatz bedarfsgerecht gestaltet werden (auch ohne Anspruch nach § 164 SGB IX)? Wie kann im Team mit evtl. häufigeren AU-Zeiten umgegangen werden? Ist es evtl. notwendig das direkte Team über die Erkrankung zu informieren, da es z.B. bei Diabetes zu plötzlichen gesundheitlichen Veränderungen kommen kann? Zu beachten ist außerdem, dass Personen mit chronischen Erkrankungen im Arbeitsleben häufig unter erhöhtem Stress leiden, da viele Krankheiten psychische Auswirkungen wie Ängste haben und ein gutes Selbstmanagement erfordern, beispielsweise die Planung und Kontrolle der Essenaufnahme bei Adipositas oder Diabetes oder das Einhalten von Bewegungspausen bei chronischen Rückenschmerzen.

Besonders für nicht stationäre Tätigkeiten, wie Außendienste braucht es kreative Ideen:

- Dienstfahrzeuge können mit Kühlgerät sowie Warmhaltemöglichkeit einer gesunden Mahlzeit ausgestattet werden
- betriebliche bundesweite Kooperationen mit Fitnessstudios,
- Ernährungscoaching für Mitarbeitende auf Montage (wie bereite ich zu Hause eine schnelle Mahlzeit für die Arbeit vor?)
- Ausgleichstraining in der Arbeitszeit bei repetitiver Tätigkeit

Dabei ist es wichtig einen guten Namen für Angebote zu finden, um die persönliche Hemmschwelle zu überwinden: z.B.: besser „günstig, gut kochen-Workshop“ statt „Gesundheitstag“. So kann auch die Eigenverantwortung der Betroffenen aktiviert werden.

Hilfe bei der Frage, ob man mit seiner Erkrankung offen umgehen möchte, bietet die [Website „Sag ich´s?“](#).

3. „Was ist Inklusion?“ Neue Publikation vom Deutschen Institut für Menschenrechte

Das Deutsche Institut für Menschenrechte hat eine neue [Broschüre](#) mit der Frage „Was ist Inklusion? 28 Fragen und 28 Antworten“ herausgegeben. Die darin gestellten Fragen werden kurz und knapp beantwortet, darunter die Frage „Bezieht sich Inklusion nur auf Menschen mit Behinderungen?“. Es werden auch Erklärungen für die zunehmend häufiger verwendeten Begriffe wie *Ableismus* und *Disability Mainstreaming* geboten. Die Broschüre gibt es auch in [leichter Sprache](#).

4. Deutscher Betriebsräte-Preis 2025

Der „Deutsche Betriebsräte-Preis“ zeichnet das Engagement und die erfolgreiche Arbeit von Betriebsräten aus, die sich nachhaltig für den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Bewältigung von Krisen in den Unternehmen einsetzen.

Bis zum 30. April 2025 läuft die Bewerbungsfrist für den diesjährigen Betriebsrätepreis. Bewerben können sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, aber auch Schwerbehindertenvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit Projekten aus den Jahren 2023 bis 2025.

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

Die eingereichten Materialien sollen ein vollständiges Bild des Projektes vermitteln und dessen besondere Qualitäten und Eigenschaften aufzeigen. Das Einreichen mehrerer Projekte ist möglich.

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
Telefax: 069 - 79 50 10 18
Mail: kontakt@dbrp.de

Einsendeschluss ist der 30. April 2024

5. Deutscher Personalräte-Preis 2025

Ab sofort läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Personalräte-Preis 2025. Ausgezeichnet werden praktische Beispiele erfolgreicher Personalratsarbeit. Im Alltag bekommen Personalräte oft nur wenig Wertschätzung für ihr Engagement. Der Deutsche Personalräte-Preis würdigt deshalb Projekte, die aktuelle Themen der Personalvertretung aufgreifen.

Hat Ihr Gremium beispielsweise ein Projekt zur Arbeitszeitgestaltung auf den Weg gebracht? Oder haben Sie sich mit E-Government oder mit den Folgen der Digitalisierung beschäftigt? Dann bewerben Sie sich jetzt!

Im Rahmen des »Deutschen Personalräte-Preises« zeichnet die DGB-Jugend darüber hinaus beispielhafte JAV-Arbeit und Projekte für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende mit einem Sonderpreis aus.

Ebenfalls zur Teilnahme eingeladen sind **Schwerbehindertenvertretungen**, die ihr Projekt über den Personalrat einreichen können.

Eingereicht werden können Projekte und Initiativen aus den Jahren 2023 bis 2025. Das Einreichen mehrerer Projekte ist möglich.

Teilnahmebogen [online ausfüllen](#) oder [herunterladen](#) und zusammen mit eventuell weiteren Unterlagen bitte per E-Mail, Briefpost oder Telefax einsenden an:

Bund-Verlag GmbH
Deutscher Personalräte-Preis
Emil-von-Behring-Straße 14
60439 Frankfurt am Main
Mail: kontakt@dprp.de

Einsendeschluss ist der 30. Mai 2025.

6. Inklusionsbarometer 2024

Aktion Mensch hat in Zusammenarbeit mit dem Handelsblatt Research Institut das aktuelle Inklusionsbarometer Arbeit veröffentlicht. Das Inklusionsbarometer bietet seit 2012 eine jährliche Messung der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Behinderung.

Die derzeitige angespannte wirtschaftliche Lage macht sich auch in den Ergebnissen des Berichts bemerkbar. Demnach sind sowohl die Arbeitslosenzahlen als auch die Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderung im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (von 10,8% auf 11,0%). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass diese Quote fast doppelt so hoch ist wie die allgemeine Arbeitslosenquote (5,7%).

Alarmierend ist darüber hinaus, dass immer mehr Unternehmen ihrer gesetzlichen Pflicht, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, nicht nachkommen. Deutschlandweit gibt es 46.000 Arbeitgeber, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, jedoch keinen einzigen Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.

Auch die Quote der Arbeitgeber, die alle Pflichtarbeitsplätze besetzen, ist von 39% auf 38,5% gesunken. Ob die Erhöhung der Ausgleichsabgabe diesen Negativtrend aufhalten und gar umkehren kann, bleibt abzuwarten.

Quelle: [Aktion Mensch Inklusionsbarometer](#)

7. BAG-Urteil: Einladungspflicht öffentlicher Arbeitgeber bei internen Bewerbungen

Auch bei internen Bewerbungen unterliegen öffentliche Arbeitgeber der Einladungspflicht schwerbehinderter Bewerber:innen nach § 165 SGB IX. Diese Entscheidung von 2020 (BAG vom 25. Juni 2020 – 8 AZR 75/19 – Rn. 33 ff.) hat das Bundesarbeitsgericht im April 2024 bestätigt.

Strittig war dagegen, ob die im vorliegenden Fall unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch der klagenden Bewerberin als Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung zu werten sei und den Anspruch auf Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG begründe. Dies wurde vom Arbeitsgericht Köln verneint und in 2. Instanz vom Landesarbeitsgericht Köln bejaht. Das BAG hat nun endgültig entschieden, dass die Bewerberin keine Entschädigung verlangen kann:

„Der objektive Verstoß des Arbeitgebers gegen § 165 Satz 3 SGB IX, schwerbehinderte Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, kann die Vermutung der Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung iSv. § 22 AGG nur begründen, wenn dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung des Bewerbers bekannt war oder er diese kennen musste. Deshalb muss ein Bewerber, der seine Schwerbehinderung bei der Behandlung seiner Bewerbung berücksichtigt wissen will, den Arbeitgeber hierüber in Kenntnis setzen, soweit dieser nicht ausnahmsweise bereits über diese Information verfügt. Andernfalls fehlt es an der Ursächlichkeit der (Schwer)Behinderung für die benachteiligende Maßnahme ...“ (BAG 25.04.2024; 8 AZR 143/23, RN 35).

Im vorliegenden Fall war die Personalabteilung der arbeitgebenden Universität über die Gleichstellung der Klägerin mit einem schwerbehinderten Menschen informiert. Die internen Bewerbungen der Klägerin erfolgten jedoch direkt bei zwei Instituten der Universität. Einen Hinweis auf ihre Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen unterließ sie dabei. Sie ging davon aus, dass diese Information von den Instituten proaktiv bei der Personalstelle abgefragt würde. Das konnte sie wegen der Vielzahl der bei der Arbeitgeberin beschäftigten Menschen und der dezentralen Abwicklung des Bewerbungsverfahrens laut Gericht jedoch nicht erwarten:

„Vorliegend kann nicht davon ausgegangen werden, dass im Bewerbungsverfahren auf Arbeitgeberseite die Gleichstellung der Klägerin bekannt war, sodass es ausnahmsweise keines Hinweises in den Bewerbungsunterlagen bedurfte. Dem steht

nicht entgegen, dass es sich um eine interne Bewerbung handelte und in der für Personal zuständigen Abteilung der zentralen Universitätsverwaltung die Gleichstellung der Klägerin bekannt war“ (ebd., RN 36).

Fazit: Bewerben sich schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte eines öffentlichen Arbeitgebers auf interne Stellen, sollten sie im Zweifelsfall in den Bewerbungsunterlagen noch einmal auf ihre Schwerbehinderteneigenschaft hinweisen, wenn sie im Verfahren von den Nachteilsausgleichen für schwerbehinderte Menschen profitieren wollen. Nur wenn diejenige interne Stelle die Bewerbung abwickelt, bei der die Information über die Schwerbehinderten-Eigenschaft nachweislich vorliegt, kann dieser Hinweis ausnahmsweise unterbleiben.

Das vollständige Urteil finden Sie unter folgendem Link: [BAG Urteil vom 25.04.2024; 8 AZR 143/23](#)

8. LAG-Urteil: Taugliche Indizien für eine Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

Das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) hat in einem Urteil Indizien für eine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung aufgelistet, die sich bei einer Ablehnung einer schwerbehinderten, sich bewerbenden Person aus der Verletzung von **Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen** ergeben können. Das Gericht hat zahlreiche Verstöße des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, festgestellt. Solche Verstöße können nach der Rechtsprechung regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung begründen und damit einen Entschädigungsanspruch des Bewerbers nach sich ziehen.

In dem Fall vor dem LAG hat sich ein Bauingenieur mit Schwerbehinderung auf eine ausgeschriebene Stelle bei einer GmbH beworben. In seinem Anschreiben wies er deutlich auf seine Schwerbehinderung hin. Er erfüllte unbestritten die Qualifikationsanforderungen. Der Ingenieur wurde nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Er erhielt eine Absage. Daraufhin machte er eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wegen Benachteiligung aufgrund seiner Schwerbehinderung geltend. Nach dem AGG genügt es, wenn Indizien vorliegen, die für sich allein betrachtet oder in einer Gesamtschau mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass zwischen der Absage und der Schwerbehinderung ein Zusammenhang besteht. Diese Pflichtverletzungen sind nämlich grundsätzlich geeignet, den Anschein zu erwecken, dass der Arbeitgeber an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen kein Interesse hat.

Den ersten Verstoß hat das Gericht darin gesehen, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Bewerbung des schwerbehinderten Menschen nicht, wie in § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX vorgeschrieben, **unmittelbar** nach Eingang unterrichtet hat. Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) existierte nicht. Eine angeblich mehrere Wochen später erfolgte Information an den Betriebsrat hat das Gericht nicht als unmittelbar

angesehen. Näheres über diese gegenüber der SBV ebenso geltende **Unterrichtungspflicht** kann im Newsletter der Beratungsstelle handicap vom November 2024 im Rahmen eines Praxistipps nachgelesen werden (<https://hamburg.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2024/12/Newsletter-handicap-2024.pdf>).

Der nächste Verstoß betraf die **Erörterungspflicht** nach § 164 Abs. 1 Satz 7 SGB IX. Der Arbeitgeber erfüllte nicht die Beschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX, sodass möglicherweise eine Erörterung der Ablehnungsentscheidung mit dem Betriebsrat erforderlich war. Das Gericht verlangte konkrete Angaben zu Form und Inhalt der Unterrichtung des Betriebsrates, zu der durchgeführten Erörterung und zu der genauen Art und Weise des angeblichen Einverständnisses des Betriebsrates mit der Ablehnung des schwerbehinderten Bewerbers. Vor Gericht hat der Arbeitgeber nicht ausreichend vorgetragen und daher hat das Gericht einen Verstoß gegen die Erörterungspflicht angenommen. Die Erörterungspflicht bei Nichteinhaltung der Beschäftigungsquote hat die Beratungsstelle handicap im Newsletter Dezember 2024 zur Wissensauffrischung beschrieben (<https://hamburg.arbeitundleben.de/wp-content/uploads/2024/12/Newsletter-handicap-2024.pdf>).

Ein weiterer Verstoß wurde vom Gericht angenommen, weil der Arbeitgeber nichts zu der **Prüfung**, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, zur Aufnahme der Verbindung mit der Agentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und zur Beteiligung des Betriebsrates bei dieser Prüfung nach § 164 Abs. 1 Satz 6 SGB IX vorgetragen hat.

Die Nichterfüllung der Mindestbeschäftigungsquote nach § 154 Abs. 1 SGB IX ist zwar für sich genommen kein Indiz für eine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung, aber das Gericht hat es in der Gesamtschau zulasten des Arbeitgebers mitberücksichtigt.

Im vorliegenden Fall konnte der Arbeitgeber den Gegenweis erbringen, dass ausschließlich andere Gründe als die Schwerbehinderung zu der Ablehnung des Bewerbers geführt haben. Das Urteil zeigt dennoch, dass weiterhin Arbeitgeber ihre Förderungs- und/oder Verfahrenspflichten aus dem Schwerbehindertenrecht entweder gar nicht kennen oder nicht ernst nehmen.

Quelle: <https://landesrecht.thueringen.de/perma?d=NJRE001576118>

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



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.