



## BIHA-Newsletter 5/2020

Liebe Leser\*innen,

unser heutiger Newsletter hält Informationen zu den Themen:

- BIHA-Veranstaltungen
- BIHA Hamburg beim NDR - Ein Beitrag zur Inklusionsarbeit in Hamburger Unternehmen
- Neue Publikation der BAR - Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Krebserkrankungen
- Informieren. Beraten. Kooperieren. Prävention und Rehabilitation für Ihre Beschäftigten Lotsenfunktion der Deutschen Rentenversicherung
- Pflicht des Arbeitgebers einen leistungsgeminderten Arbeitnehmer zu beschäftigen

für Sie bereit.

Wir freuen uns, Sie nun wieder zu unseren Veranstaltungen einzuladen. Diese werden unter Einhaltung der [Arbeitsschutzrichtlinie COVID-19](#) durchgeführt.

Bleiben Sie weiterhin gesund und bis bald.

Ihr BIHA-Hamburg Team

### IN DIESEM NEWSLETTER

**BIHA-Veranstaltungen.....S. 2-3**

**BIHA Hamburg beim NDR - Ein Beitrag zur Inklusionsarbeit in Hamburger Unternehmen.....S. 4**

**Neue Publikation der BAR - Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Krebserkrankungen.....S. 4**

**Informieren. Beraten. Kooperieren. Prävention und Rehabilitation für Ihre Beschäftigten Lotsenfunktion der Deutschen Rentenversicherung.....S. 5**

**Pflicht des Arbeitgebers einen leistungsgeminderten Arbeitnehmer zu beschäftigen ArbG Stuttgart 9. Kammer Aktenzeichen: 9 Ca 135/18 Urteil vom: 14.05.2019.....S. 6-7**

**BIHA-  
Veranstaltungen**

**Liebe Inklusionsbeauftragte, BEM-Beauftragte  
und Personalverantwortliche.  
Hier für Sie der aktuelle Stand für die Durchführung  
unserer geplanten Veranstaltungen**

**17.11.2020 „Zeit für Inklusion“ 2020**

Die Arbeitsagentur/ Team Arbeit Hamburg, die Rentenversicherung, der IFD Hamburg (angefragt) und das Integrationsamt Hamburg/ Technischer Dienst werden über Bewerberpools und Unterstützungsleistungen informieren.

Veranstaltungsort: FAW gGmbH, Akademie Hamburg  
Spohrstraße 6 (4.OG)  
22083 Hamburg  
Veranstaltungszeit: 09.00–12.00 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**01.12.2020 „Impulse für die Inklusionsvereinbarung“**

**Berufliche Teilhabe stärken. Inklusion gestalten!**

- Warum eine Inklusionsvereinbarung?
- Was sind die Elemente einer Inklusionsvereinbarung?
- Worauf kommt es an?
- Praxishilfe
- Ausblick—Erkenntnis und Empfehlung auf dem Weg zu Neuem Arbeiten 4.0

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx  
Veranstaltungszeit: 09.00–10.30 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

## 18.01.2021 **Runder Tisch: Inklusives Bewerbungsverfahren**

### **Was Arbeitgebende bei Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen beachten müssen**

Bewerbung, Vollstellungsgespräch, Rückmeldung, beteiligte Akteure: Im Bewerbungsprozess gelten besondere Regeln für den Umgang mit schwerbehinderten und gleichgestellten Bewerbenden. Zudem müssen interne Akteure wie z. B. Schwerbehindertenvertretung und Betriebsräte involviert werden.

Am Runden Tisch werden wir über den korrekten Umgang mit Bewerbenden mit Einschränkungen und Behinderungen im Rahmen des Bewerbungsverfahrens, unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung, diskutieren.

BIHA wird in diesem Zusammenhang eine Frage/Antwort-Broschüre als weitere Publikation vorstellen (Auszug s. u.).

Falls Sie zum Thema „Inklusives Bewerbungsverfahren“ jetzt schon Fragen haben, vereinbaren Sie gern einen persönlichen Termin mit uns.



Veranstaltungsort: FAW gGmbH, Akademie Hamburg  
Spohrstraße 6 (4.OG)  
22083 Hamburg

Veranstaltungszeit: 09.00-12.00Uhr

Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)



Katrin Zschirnt (Beraterin)  
Fon: 040-63 64 62 – 74  
[katrin.zschirnt@faw.de](mailto:katrin.zschirnt@faw.de)

## BIHA Hamburg beim NDR- Ein Beitrag zur Inklusionsarbeit in Hamburger Unternehmen

Am 26.09.20 zeigte der NDR in der Sendung DAS! einen Beitrag über inklusive Personalarbeit im Crown Plaza Hamburg– City Alster Hotel, die dort seit ca. 10 Jahren engagiert und wirksam umgesetzt wird. Die BIHA Hamburg berät das Hotel auf seinem inklusiven Weg.



Hier finden Sie den 4-minütigen Beitrag, in dem u.a. unsere Beraterin Katrin Zschirnt ein Beratungsgespräch mit dem General Manager des Hotels, Hannes Dreher, führt.

### Um das Video abzuspielen, geben Sie diesen Link bitte bei Google Chrome ein.

<https://www.ardmediathek.de/ndr/video/das/inklusion-arbeit-auf-augenhoehe-im-hotelbetrieb/ndr-fernsehen/Y3JpZDovL25kci5kZS9hNzg5YTg1Ni1hOWUzLTRmZmUtYmFjNi02N2RmNDJhZWlzM2Y/>

Der Beitrag soll im Oktober noch einmal in der Sendung *Mein Nachmittag* des NDR ausgestrahlt werden.

\*\*\*

## Neue Publikation der BAR

Die Bundesarbeitsgemeinschaft (BAR) hat im Juni 2020 eine weitere Publikation herausgebracht:

### Rehabilitation und Teilhabe für Menschen mit Krebserkrankungen

Neben umfassenden Informationen zu den Möglichkeiten und Zielsetzungen der medizinischen Reha (z. B. Funktionseinschränkungen beseitigen, vorhandene Funktionsfähigkeiten erhalten oder verbessern) nimmt der Praxisleitfaden darüber hinaus auch die berufliche und soziale Teilhabe in den Blick.

Hierzu können Maßnahmen wie die stufenweise Wiedereingliederung, technische Arbeitshilfen (Büro-/Arbeitsplatzausstattung, Kraftfahrzeughilfen) sowie Aus- und Weiterbildungen, aber auch Assistenzleistungen und Leistungen für mehr Mobilität, beitragen.

Die Broschüre gibt wertvolle Hinweise für Ihre tägliche Arbeit. Sie können sie [hier](#) herunterladen.

\*\*\*



## **Informieren. Beraten. Kooperieren. Prävention und Rehabilitation für Ihre Beschäftigten**

### **Lotsenfunktion der Deutschen Rentenversicherung**



Gesunde Mitarbeitende bleiben ohne Zweifel, auch vor der aktuellen Herausforderung von Covid-19 ein zentrales Thema, das über die Robustheit der Organisation sowie über die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens entscheiden.

*Gesundheit und Aktivierung der Mitarbeitenden wahrnehmen bedeutet, Personalaufgaben systemisch zu denken und umzusetzen.*

Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsfähigkeit sind Faktoren, die sich über modulare Präventions- und Rehabilitationsleistungen für alle (insbesondere für Menschen mit Einschränkung und Behinderungen), anpassen und gestalten lassen.

Dazu gehören zur Vorbeugung von Krankheit oder Behinderung ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und gegebenenfalls ein flexibles Rehabilitationsangebot. Medizinische und/oder berufliche Rehabilitation; davon profitieren beide, Beschäftigte und Unternehmen. Option ist beispielsweise eine ambulante Rehabilitation für Beschäftigte, ebenso Rehabilitationssport und Rehabilitationsnachsorge nach einer schweren oder chronischen Erkrankung, einer Operation oder einem Unfall, die den Arbeitsort mitberücksichtigen.

Motivierte und leistungsfähige Mitarbeitende stärken die Personalplanung und senken krankheitsbedingte Fehlzeiten und Kosten. Mitarbeiterbindung, Mitarbeitervertrauen und Mitarbeiterwissen sind gerade in dynamischen Veränderungsprozessen eine wesentliche Basis für wirtschaftliche Interaktion und Beziehung.

An dieser Stelle unterstützt durch Information, Beratung und Service der **Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung**.

Ansprechpartner\*in für Ihr Unternehmen:

[firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de](mailto:firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de)

Servicetelefon: 0800- 1000 453 / Team Fachdienste Großraum Hamburg

**ArbG Stuttgart**  
**9. Kammer**  
**Aktenzeichen:**  
**9 Ca 135/18**  
**Urteil**  
**vom: 14.05.2019**

## **Pflicht des Arbeitgebers einen leistungsgeminderten Arbeitnehmer zu beschäftigen**

**Darum geht es.....**

### **Auszug aus dem Urteil:**

„Der Kläger (*Arbeitnehmer, Anm. BIHA*) behauptet, er könne zwar die Tätigkeit, die er vor seiner Erkrankung zuletzt ausgeübt habe, nämlich Sandstrahlarbeiten in der Strahlkabine mit Vollschutz, wie aus den eingereichten Attesten ersichtlich, nicht mehr ausüben. Allerdings könne er sämtliche anderen Tätigkeiten, die bei der Beklagten (*Arbeitgeberin, Anm. BIHA*) anfielen und dem Kenntnisstand des Klägers entsprechen würden, ausüben. Insbesondere wäre der Kläger in der Lage, in der Sägerei anzufangen. Ferner könne er auch an der Hobelmaschine arbeiten.

### **Entscheidungsgründe des Gerichts:**

1. Die Beklagte kann nicht verpflichtet werden, den Kläger konkret in der Sägerei oder an der Hobelmaschine zu beschäftigen.
2. Der Kläger kann allerdings von der Beklagten verlangen, dass diese ihr gegenüber dem Kläger zustehendes Direktionsrecht neu ausübt und hierbei ihr billiges Ermessen dahingehend wahrnimmt, dass dem Kläger eine leidensgerechte Beschäftigung zugewiesen wird.

**Nach der Rechtsprechung** ist der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung allerdings in mehrfacher Hinsicht eingegrenzt:

Der Arbeitnehmer muss einerseits mitteilen, wie er sich konkret eine weitere, die aufgetretenen Leistungshindernisse ausräumende Beschäftigung, vorstellt.

Der Arbeitnehmer muss dann gegenüber dem Arbeitgeber die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz verlangen und - sofern erforderlich - mit einer entsprechenden Änderung seiner Arbeitsbedingungen einverstanden sein.

**ArbG Stuttgart**  
**9. Kammer**  
**Aktenzeichen:**  
**9 Ca 135/18**  
**Urteil**  
**vom: 14.05.2019**

## **Pflicht des Arbeitgebers einen leistungsgeminderten Arbeitnehmer zu beschäftigen**

Des Weiteren muss die vorgeschlagene Neubestimmung der Arbeitsbedingungen dem Arbeitgeber auch zumutbar sein.

Die Zumutbarkeit kann dann zu verneinen sein, wenn betriebliche Gründe, wirtschaftliche Erwägungen oder Rücksichtnahme pflichten gegenüber anderen Beschäftigten entgegenstehen.

Im Hinblick auf die vorrangige Rücksichtnahme auf andere Beschäftigte ist die zuletzt genannte Einschränkung des Weiteren insofern näher konkretisiert, als der Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung dann ausscheidet, wenn der Arbeitgeber dem Beschäftigten, der den anderweitigen Arbeitsplatz innehat, nicht im Wege des Direktionsrechts eine andere Tätigkeit zuweisen kann oder die Neuausübung des Direktionsrechts diesem Beschäftigten gegenüber nicht billigem Ermessen entsprechen würde (BAG vom 19.05.2010 - 5 AZR 162/09, NZA 2010, 1119 Rn. 26).

Die Grenze der Zumutbarkeit für den Arbeitgeber ist auch dann überschritten, wenn ein anderer, sozial weniger schutzwürdiger Beschäftigter gekündigt werden müsste, denn eine 'Freikündigung' ist im Rahmen des Anspruchs auf leidensgerechte Beschäftigung nicht erforderlich (BAG vom 29.01.1997 - 2 AZR 9/96, NZA 1997, 709).

Ebenso ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, einen neuen, bisher nicht vorhandenen Arbeitsplatz zusätzlich zu schaffen (BAG vom 04.10.2005, 9 AZR 632/04, NZA 2006, 442, Rn. 23)."

BIHA Hamburg Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

**Berufliche Teilhabe, Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement/Rehabilitation**

... das sind die Schwerpunkte, zu denen wir Unternehmen im Auftrag des Integrationsamtes beraten. Unsere 18-jährige Erfahrung macht uns zu einem kompetenten Ansprechpartner für alle Fragen, die sich Arbeitgeber bei der Umsetzung dieser Themen stellen. Wir verfügen über ein umfangreiches Expertennetzwerk und können damit flexibel und schnell auch Kontakte zu beteiligten Institutionen und Kooperationspartnern vermitteln.

## Unsere Beratung ist kostenlos und vertraulich

### Ansprechpartnerinnen:



Marlies Faedtke (Projektleitung)

Fon: 040-63 64 62-72 [marlies.faedtke@faw.de](mailto:marlies.faedtke@faw.de)



Katrin Zschirnt (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 74 [katrin.zschirnt@faw.de](mailto:katrin.zschirnt@faw.de)



Ewa Jakubczak (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 73 [ewa.jakubczak@faw.de](mailto:ewa.jakubczak@faw.de)



Vanessa Schenk (Projektassistentz)

Fon: 040-63 64 62 – 71 [vanessa.schenk@faw.de](mailto:vanessa.schenk@faw.de)

BIHA Hamburg Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Spohrstraße 6  
22083 Hamburg  
Telefon 040 636462-71  
Fax 040 636462-75  
[biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)  
[www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de)

Redaktion:  
Marlies Faedtke  
Ewa Jakubczak  
Katrin Zschirnt