



## BIHA-Newsletter 6/2020

Liebe Leser\*innen,

unser heutiger Newsletter hält Informationen zu den Themen:

- **BIHA-Veranstaltungen**
- **BIHA Hamburg—Unsere neue Webseite** ist online!
- **Leistungen** für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- **BEM-Urteil** des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 10. 01. 2020 (Az. 13 TaBV 60/19) - „Kein Anspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der SBV auf Herausgabe von Listen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren“
- **Konsultationsprozess:** Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie
- **German Diversity Monitor 2020**—Neue Studie zu den Themen Diversität und Inklusion in Unternehmen

für Sie bereit.

Bleiben Sie weiterhin gesund und bis bald.

Ihr BIHA-Hamburg Team

### IN DIESEM NEWSLETTER

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

**BIHA Hamburg—Unsere neue Webseite ist online!..... S. 4**

**Leistungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.....S. 5**

**Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG ) Hamm vom 10.01.2020 (Az. 13 TaBV 60/19).....S. 6-7**

**Konsultationsprozess: Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie .....S. 8**

**German Diversity Monitor 2020—Neue Studie zu den Themen Diversität und Inklusion in Unternehmen..... S. 9**

## BIHA- Veranstaltungen

**Liebe Inklusionsbeauftragte, BEM-Beauftragte  
und Personalverantwortliche,  
hier für Sie unser aktueller Veranstaltungstatus:**

### 17.11.2020 **Zeit für Inklusion 2020**

Die Agentur für Arbeit Hamburg/team.arbeit.hamburg, die Deutsche Rentenversicherung, der IFD Hamburg und das Integrationsamt Hamburg/Technischer Dienst werden über Bewerberpools und Unterstützungsleistungen informieren.

**Wir bedauern es sehr, aber aufgrund der aktuellen Situation in Bezug auf COVID 19 verschieben wir diese Veranstaltung auf einen späteren Zeitpunkt. Wir informieren Sie rechtzeitig.**

### 24.11.2020 **Inklusives Mindset für Führung**

Um zeitaktuelle Anregungen für ein wirksamkeitsorientiertes Inklusionsverständnis im Unternehmen zu bekommen, möchten wir Ihnen dazu unsere neue BIHA Broschüre vorstellen. Hier wird Inklusion auf Aspekte von Führung bezogen und umfassend betrachtet.

**Der zentrale Ansatz:**

**• Mit einem veränderten Mindset beginnen!**

**Erkenntnis:**

**• Was das Unternehmen befähigt, das Potenzial von Inklusion voll auszuschöpfen.**

**Ihr Vorteil:**

**• Ein inklusives Arbeitsumfeld ist mit einem Unternehmens- und Zukunftspotenzial verbunden!**

Veranstaltungsort: **Virtuell über WebEx**  
Veranstaltungszeit: 09.00—10.00 Uhr  
Anmeldung online: [faw-biha.de](http://faw-biha.de)  
oder unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

## BIHA- Veranstaltungen

### 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 zum Neuen Arbeiten 4.0

Veranstaltungsort: **Virtuell über WebEx**

Veranstaltungszeit: 09.00—10.30 Uhr

Anmeldung online: [faw-biha.de](http://faw-biha.de)

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

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

#### **Was Arbeitgeber\*innen 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.

Beim 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.

Falls Sie zum Thema „Inklusives Bewerbungsverfahren“ Fragen haben, vereinbaren Sie gern einen Beratungstermin mit uns.

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

22083 Hamburg

Veranstaltungszeit: 09.00-12.00Uhr

Anmeldung online: [faw-biha.de](http://faw-biha.de)

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

Aktuelle Infos für Sie

**BEM-Zirkel  
(ausgebucht)**

2.11.2020  
09:00–11:30  
FAW gGmbH  
Spohrstraße 6  
22083 Hamburg, 4. OG

gemeinsam - inklusiv - innovativ



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

Wir freuen uns, Ihnen unseren neuen Web-Auftritt vorstellen zu können.

Unser Homepage im neuen Design bietet allen Kunden, Partner\*innen und Interessierten umfangreiche Informationen zu den Themen Prävention, Inklusion und Rehabilitation.

Auf der Startseite können Sie sich für unsere Veranstaltungen anmelden und unseren Newsletters abonnieren.

Die neue Webseite können Sie [hier](#) abrufen.

## Leistungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

**Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ( LTA )** werden erbracht, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohten Menschen zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen.

Die LTA umfassen Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zum Beispiel:

- Diagnose- und Eignungsfeststellungsverfahren
- berufliche Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung)
- spezielle Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Zuschüsse an Arbeitgeber
- technische Arbeitshilfen

### Schwerbehinderte Menschen im Betrieb



### Leistungen und Hilfen zur Inklusion

Ein Ratgeber für Arbeitgebende  
sowie Arbeitnehmende  
in Hamburg 2020 / 2021

 **Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit Hamburg

Informationen über  
⇒ Förderleistungen  
⇒ Hilfen im Arbeitsleben,  
⇒ Aufgaben der Rehabilitati-  
onsträger  
⇒ des Integrationsamtes  
⇒ beratende Projekte und  
⇒ Ansprechstellen  
finden Sie [hier](#).

**Urteil vom:**  
**10.01.2020**  
**Gericht:**  
**LAG Hamm 13.**  
**Kammer**  
**Aktenzeichen:**  
**13 TaBV 60/19**



## Urteil zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

### **Kein Anspruch der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der SBV auf Herausgabe von Listen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen ar- beitsunfähig waren**

Quelle: [www.rehadat-recht.de](http://www.rehadat-recht.de)

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung eines Unternehmens forderten die quartalsweise Herausgabe von Listen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die krankheitsbedingt in den zurückliegenden zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren und/oder bei denen in den vergangenen zwölf Monaten ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet wurde.

Begründet wurde ihre Forderung damit, dass

*„ihnen die gewünschten Informationen nicht nur für die schwerbehinderten Menschen einschließlich der diesen gleichgestellten Menschen mit Behinderungen zu ständen, sondern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies ergebe sich bereits aus § 178 SGB IX.*

*Der neu gefasste Behindertenbegriff umfasse gem. § 2 Abs. 1 Satz 3 SGB IX auch solche Menschen, die von einer Behinderung bedroht seien. Würde vor diesem Hintergrund bei der Zuständigkeit von Schwerbehinderungsvertretungen nur auf anerkannt schwerbehinderte Menschen abgestellt, liege darin ein Verstoß gegen die europarechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden: Richtlinie 2000/78).“*

**Urteil vom:**  
**10.01.2020**  
**Gericht:**  
**LAG Hamm 13.**  
**Kammer**  
**Aktenzeichen:**  
**13 TaBV 60/19**



Das vollständige Urteil finden Sie [hier](#).

**Das Gericht teilte diese Auffassung nicht.**

„Denn die Begehren erstrecken sich unterschiedslos auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Standortes C, während sich der Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Gesamtarbeitnehmerschaft auf die Gruppe der schwerbehinderten und der diesen gleichgestellten behinderten Menschen beschränkt.“

„ Demgegenüber **begrenzt der Gesetzgeber** in § 167 Abs. 2 S. 1, Hs 2 SGB IX bei der Bestimmung der zu beteiligenden Interessenvertretungen **die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen** im Sinne des § 2 Abs. 2, 3 SGB IX.

Daraus folgt, dass **bei nicht schwerbehinderten Personen in Betrieben** allein der dazu gem. § 176 SGB IX berufene **Betriebsrat zu beteiligen** ist (Düwell, a.a.O., § 167 Rn. 62).“

„Kann sich hingegen eine Angelegenheit gleichmäßig und unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf alle Beschäftigten auswirken, ist **für die Wahrung der allgemeinen Arbeitnehmerinteressen** im Anwendungsbereich des BetrVG **der Betriebsrat zuständig** (vgl. zu § 84 Abs. 2, jetzt § 167 Abs. 2 SGB IX: BAG, 07.12.2012 - 1 ABR 46/10 - AP SGB IX §84 Nr.4).“

„**Damit wird durch eine lückenlose Interessenvertretung in kollektivrechtlicher Hinsicht den Anforderungen des Art. 5 der Richtlinie 2000/78, nämlich angemessene Vorkehrungen für alle Menschen mit Behinderungen zu treffen, ausreichend Rechnung getragen.**“

## **Konsultations- prozess:**

### **Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie**

**Die SARS-CoV-2-Pandemie hält alle Akteure der Rehabilitation in Atem. Neben den aktuellen Herausforderungen sind auch mittel- und langfristige Folgen für das System der Rehabilitation, der Gesundheitsversorgung und die Teilhabechancen von Menschen mit (drohenden) Behinderungen zu erwarten. Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) führt daher in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Konsultationsprozess durch, um die Folgen der Pandemie abschätzen und Bewältigungsstrategien entwickeln zu können.**

*In einem ersten Schritt wurden Akteure im Feld von Rehabilitation und Teilhabe gebeten, ihre Sicht auf die bestehenden Herausforderungen in den Konsultationsprozess einzubringen. Diese Beiträge werden von einer Steuerungsgruppe der DVfR aufgearbeitet und zusammengefasst. Darauf aufbauend erfolgt eine gezielte, strukturierte Online-Abfrage zu einzelnen Bereichen der Teilhabesicherungssysteme bzw. der Rehabilitation (Oktober/November 2020). Auch diese Ergebnisse werden durch die Steuerungsgruppe unter Beteiligung mehrerer Expertengruppen strukturiert zusammengefasst und verdichtet.*

*Die aufgearbeiteten und gebündelten Inhalte der ersten beiden Schritte dienen als Diskussionsgrundlage für anschließende themenspezifische Webkonferenzen zu den verschiedenen Bereichen der Rehabilitation, in denen Problemlagen und mögliche Handlungsoptionen unmittelbar diskutiert werden können (voraussichtlich im Januar 2021).*

*Anfang des Jahres 2021 soll ein erster Bericht vorgelegt werden."*

Quelle: Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

Den vollständigen Artikel finden Sie [hier](#).

## German Diversity Monitor 2020 - Neue Studie zu den Themen Diversität und Inklusion in Unternehmen

Viele Unternehmen verkennen den Nutzen von Diversität für den wirtschaftlichen Erfolg. Lediglich 40 Prozent der Befragten machen sich die Auswirkung von diversen Perspektiven auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bewusst. Das ergab der German Diversity Monitor 2020 der Initiative Beyond Gender Agenda in Zusammenarbeit mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Wichtige Diversitätskategorien wie **Alter und Behinderungen** spielen sowohl aus der Perspektive der Befragten als auch in den analysierten Geschäftsberichten der Unternehmen nur eine untergeordnete Rolle. Fortschritte bei Vielfalt und Inklusion zu erzielen, ist eine Frage der Einstellung. Es braucht Offenheit für Veränderung und Wandel.

Die Bestandsaufnahme zeigt deutlich Luft nach oben, wenn es um Diversität und Inklusion in deutschen Unternehmen geht. Um diesem Missstand entgegenzuwirken und den Wandel hin zu einer von Diversität und Inklusion geprägten Unternehmensorganisation herbeizuführen, bedarf es laut Studie u.a. folgender 2 Ansätze:

### Diversität muss Chefsache werden

- Top-Führungsgremien müssen Diversität vorleben und gezielt fördern.

### Etablierung eines inklusionen Arbeitsumfelds

- Unternehmen sollten nicht nur Diversität, sondern auch Inklusion aktiv fördern, denn ohne ein inklusives Arbeitsumfeld ist Diversität unwirksam.

Die komplette Studie zum  
Download finden Sie [hier](#).

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

Fortbildungsakademie der  
Wirtschaft (FAW) gGmbH

