

{iNKLUSION} aktiv

Aktuelle Tipps und Empfehlungen für Schwerbehinderten-Vertretungen, Betriebs- und Personalräte

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

SEITE
03

Verfall von Urlaubsanspruch

Dieses neue Urteil macht klar, in welchen Fällen der Urlaubsanspruch nicht verfällt

SEITE
06

Umfragen zur Diversität

Was ist in Betrieb oder Dienststelle noch zulässig und wo sollten Sie einschreiten?

SEITE
07

Leidensgerechter Arbeitsplatz

Wie weit müssen Arbeitgeber gehen, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz freizumachen?

Die Nachteile bleiben – wenn Sie nicht kämpfen

Liebe Leserin, lieber Leser,



Menschen mit Behinderung haben am Arbeitsmarkt noch immer viele Nachteile. Trotz Fachkräftemangels und vielerorts möglichem Homeoffice. Das

wird am 31.3. diesen Jahres wieder einmal besonders deutlich – aus einem wichtigen Grund, wie der Beitrag gleich auf dieser Seite zeigt.

Arbeitgeber und Dienststellenleitungen landauf, landab betrachten (zumindest teilweise) schwerbehinderte Menschen immer noch als Belastung fürs Unternehmen oder die Dienststelle. Dabei sind sie mit ihrem Fachwissen, ihrer Loyalität und ihrem Teamgeist oft eine Bereicherung.

Helfen Sie, dass diese Sicht endlich in der Arbeitswelt ankommt. Räumen Sie mit Irrtümern, Vorurteilen und Unsicherheiten auf. Und denken Sie bei geplanten Betriebs- oder Dienststellen-erweiterungen und -umbauten an ein kleines, aber entscheidendes Detail:

Bislang müssen Betrieb barrierefrei und damit aufnahmebereit für Behinderte werden, forderte die Gewerkschaft, wenn sie Schwerbehinderte beschäftigten. Dies ist bei Einstellungen ein Hemmschuh. Wenn aber ab sofort bei Um- und Erweiterungsbauten inklusiv gedacht wird, wird dieser Hemmschuh kleiner und kleiner. Fast wie von selbst.

Mit herzlichen Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Im Brennpunkt

Stichtag 31.3.: Der beste Tag, um sich für Inklusion in Betrieb und Dienststelle stark zu machen

Bestehen in einem Betrieb oder in einer Dienststelle mindestens 20 Arbeitsplätze, sind Arbeitgeber und Dienststellenleitungen verpflichtet, auf mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 154 Abs. 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX)). Bei der Ermittlung der Zahl der Arbeitsplätze werden grundsätzlich alle Stellen mitgezählt, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ausgenommen sind lediglich die Stellen von Azubis sowie Beschäftigten, die für höchstens acht Wochen oder mit weniger als 18 Wochenarbeitsstunden beschäftigt werden. Doch da wäre noch etwas:

Kommen Arbeitgeber oder Dienststellenleitung der Beschäftigungspflicht für schwerbehinderte Menschen nicht oder nicht ausreichend nach, müssen sie jährlich eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt zahlen (§ 160 SGB IX). Die dafür notwendigen Daten müssen dem Integrationsamt bis zum 31.3. mitgeteilt werden.

Schwerbehindertenvertretung, Personal- und Betriebsrat haben das uneingeschränkte Recht, zu erfahren, wie viele schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden. Das hat zuletzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) noch einmal ausdrücklich bestätigt (BAG, Beschluss vom 9.5.2023, Az: 1 ABR 14/22). Die Begründung des BAG ist so einleuchtend wie eindeutig: Anders können Sie Ihre gesetzlichen Aufgaben mit Blick auf schwerbehinderte Beschäftigte nicht wahrnehmen.

Achtung!

Die Ausgleichsabgabe, die Arbeitgeber oder Dienstherr zahlen müssen, wenn sie ihre Beschäftigungsquote nicht erfüllen, wurde zum 1.1.2024 um eine neue Staffel für die Beschäftigungsquote von 0 % erweitert. Diese ist für unbesetzte Arbeitsplätze im Jahr 2024 zu entrichten und zieht daher Zahlungen erst im Jahr 2025 nach sich. **Die Höhe der monatlichen Ausgleichsabgabe je unbesetztem Pflichtplatz beträgt dann:**

- 140 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %, ▶▶

- 245 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %,
- 360 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 % bis weniger als 2 % sowie
- 720 Euro (neu!) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 %.

Es sind allerdings Erleichterungen für kleinere Unternehmen und Dienststellen (unter 60 Arbeitsplätze) vorgesehen.

Hat ein Betrieb oder eine Dienststelle mit **20 bis 39 Arbeitsplätzen** den (einen) Pflichtarbeitsplatz im Jahresdurchschnitt nicht vollständig besetzt,

- beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe 140 Euro;
- bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen jedoch 210 Euro (neu!).

In Betrieben und Dienststellen mit **40 bis 59 Arbeitsplätzen** (= zwei Pflichtplätze)

- beträgt die monatliche Ausgleichsabgabe 140 Euro, wenn im Jahresdurchschnitt weniger als zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden,
- 245 Euro, wenn im Jahresdurchschnitt weniger als ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt wird, und
- 410 Euro (neu!) bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen.

So rechnen Sie richtig

Für die Erfüllung der Pflichtquote gilt grundsätzlich, dass ein schwerbehinderter Mensch einen Pflichtplatz ausfüllt. Doch bestimmte Einstellungen haben Einfluss auf diese Beschäftigungspflicht!

1. Bei Teilzeitbeschäftigung von mindestens 18 Wochenstunden wird ein voller Pflichtplatz angerechnet.
2. Schwerbehinderte Azubis sind stets auf zwei Pflichtplätze anzurechnen.
3. Bei schwerbehinderten Mitarbeitern oder Azubis, deren Beschäftigung mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist, kann mit Genehmigung der Agentur für Arbeit eine Anrechnung auf bis zu drei Pflichtplätze erfolgen.

→ Achtung!

Wenn Arbeitgeber oder Dienststelle Aufträge von einer Werkstatt für behinderte Menschen durchführen lassen, können sie nach § 223 Abs. 1 SGB IX 50 % des auf die Arbeitsleistung entfallenden Rechnungsbetrags von ihrer Ausgleichsabgabe abziehen.

Geld macht Arbeitgeber für Argumente empfänglich

Kein Arbeitgeber und erst recht keine Dienststellenleitung zahlt gern Geld als Strafe. Nichts anderes aber stellt die Abgabe für die Nichterfüllung der Quote zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen dar.

Nutzen Sie die Gelegenheit, um mit Arbeitgeber oder Dienststellenleitung offensiv über das Thema Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sprechen. Es gibt gute Gründe, die auch Skeptiker unter den Arbeitgebern und Dienststellenleitungen überzeugen sollten:

Hier sind einige Punkte, die Sie bei Ihren Verhandlungen mit der Dienststellenleitung ansprechen können:

- 1. Vielfalt und Inklusion fördern:** Unternehmen und Dienststellen, die Vielfalt schätzen und fördern, sind oft kreativer, innovativer und besser in der Lage, die Bedürfnisse verschiedener Kunden bzw. Zielpersonen, Behördenbesucherinnen und -besucher etc. zu verstehen und zu bedienen.
- 2. Fachliche Qualifikation und Potenzial:** Viele schwerbehinderte Menschen haben trotz ihrer Behinderung eine qualifizierte Ausbildung absolviert und bringen wertvolle Fachkenntnisse und Perspektiven mit, die das Team bereichern können.
- 3. Steigerung des Images:** Unternehmen und Dienststellen, die sich für die Einstellung schwerbehinderter Personen engagieren, verbessern ihr Image in der Öffentlichkeit. Sie zeigen damit soziale Verantwortung und ein starkes Engagement für Chancengleichheit und Inklusion
- 4. Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds:** Die Einstellung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördert ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung gleiche Chancen haben und sich respektiert und wertgeschätzt fühlen können.
- 5. Sinkende Kosten:** Es ist ggf. keine Abgabe wegen Nichterfüllung der Quote zu zahlen (siehe oben). Das Budget wird entlastet.
- 6. Vorteile von Diversität und Perspektivenvielfalt nutzen:** Unterschiedliche Lebenserfahrungen und Perspektiven, die schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbringen, tragen dazu bei, innovative Lösungen zu entwickeln, neue Märkte zu erschließen, neue Strukturen und vereinfachte Abläufe zu finden und (in Betrieben) die Kundenbindung zu stärken.

Mehraufwand jedenfalls können Arbeitgeber und Dienststellenleitungen hier nicht geltend machen. Alle Arbeitgeber und Dienststellenleitungen müssen vor jeder Einstellung prüfen, ob ein freier Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Sie müssen rechtzeitig Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit einholen, sind also per se dazu verpflichtet. Nach Eingang eines Vorschlags oder der Bewerbung eines Schwerbehinderten müssen sie (falls vorhanden) die Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat unterrichten. Sie können am Ball bleiben. Tun Sie es auch! ■

Aktuelles BAG-Urteil

Zusatzurlaub, Urlaub und die Obliegenheitspflicht von Arbeitgeber und Dienststellenleitung: Ein positives neues Urteil ist da

Arbeitgeber und Dienststellenleitungen müssen ihre Beschäftigten explizit darauf hinweisen, wie viel Urlaub und – bei schwerbehinderten Beschäftigten – wie viel Zusatzurlaub sie haben. Zudem müssen Arbeitgeber oder Dienststellenleitung die Beschäftigten individuell auffordern, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen. Kommen Arbeitgeber oder Dienstherr dieser Verpflichtung nicht nach, verfallen die Urlaubsansprüche (in der Regel max. in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns sowie ggf. des Zusatzurlaubs) nicht.

Und das „nicht“ können Sie wörtlich nehmen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20.12.2022, Az: 9 AZR 266/20 entschieden: Solange diese Information nicht erfolgt ist, unterliegen die Urlaubsansprüche nicht der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren.

Besonderheit: Langzeiterkrankung

Ist jemand krank und kann seinen Urlaub deshalb nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres nehmen, wird der Urlaub über den eigentlichen Übertragungszeitraum (31.3. des Folgejahres) noch ein Jahr weiter übertragen. Nämlich bis zum 31.3. des zweiten Jahres. Urlaub aus 2022, der bis zum 31.3. 2023 übertragen wurde steht damit bis zum 31.3.2024 weiterhin zur Verfügung, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer weiterhin krank war.

Das BAG hat aber entschieden (Urteil vom 20.12.2022, Az: 9 AZR 245/19), dass bei langer Krankheit die Hinweis- und Obliegenheitspflicht des Arbeitgebers für den Verfall von Urlaub wegen Krankheit nicht entscheidend ist. Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monats-Frist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31.3. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten, also durchgängig wegen Krankheit arbeitsunfähig war.

➔ Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Wenn hingegen eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor sie oder er wegen Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. **Sprich:** Er muss seiner Hinweispflicht nachgekommen sein! Nun gesellt sich ein neues Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg dazu (Urteil vom 11.10.2023, Az: 10 Sa 23/23).

Grundsätzlich gilt: Bei Beschäftigten, die erst im Laufe des Urlaubsjahres krank werden, erlischt der Anspruch aber nur dann, wenn ihr Arbeitgeber seine „Obliegenheitspflichten“, also die oben genannten Informations- und Aufforderungs-pflichten, auch wirklich erfüllt hat. Und es ergängt:

➔ Dabei darf auch der Hinweis auf geplante Betriebsferien nicht fehlen, Sind also Betriebs- oder Dienststellenferien geplant, muss der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hinweisen – und auch darauf, wie viel Urlaubstage das kostet und wie viele danach noch übrig und rechtzeitig zu nehmen sind!

Arbeitgeber oder Dienststellenleitung müssen also geplante Betriebsferien und deren Dauer nennen, damit Beschäftigte wissen, wie viel freie Urlaubstage sie tatsächlich noch nehmen können oder müssen. Fehlt diese Info, haben Arbeitgeber oder Dienststellenleitung ihre Obliegenheitspflichten nicht erfüllt. Damit wiederum beginnt die gesetzliche Verjährungsfrist nicht.

Wie sich das jeweils auswirkt – die folgende Übersicht ver-rät es Ihnen!

| Ursache des nicht genommenen Urlaubs | Urlaubshinweis verschickt? | Wann der Urlaub verfällt |
|--|----------------------------|--|
| Kein Urlaubsantrag | ja | am 31.12. des Urlaubsjahres |
| Kein Urlaubsantrag | nein | nie |
| Dringende betriebliche Gründe | ja | am 31.3. des Folgejahres |
| Dringende betriebliche Gründe | nein | nie |
| Krankheit (nicht ganzjährig) | ja | am 31.3. des Folgejahres; bei zu langer Krankheit am 31.3. des übernächsten Jahres |
| Krankheit (nicht ganzjährig) | nein | nie (ggf. nur teilweise) |
| Krankheit, ganzjährig, durchgehend bis zum 31.3. des übernächsten Jahres | ja | am 31.3. des übernächsten Jahres |
| | nein | |

Praxis-Knowhow

Betriebs- oder Dienstvereinbarung schließen und regelmäßig stattfindende Gefährdungsbeurteilungen sicherstellen

Ein Arbeitsplatz wird neu ausgestattet – das heißt: Es wird auch eine neue Gefährdungsbeurteilung dafür fällig. Maschinen werden verändert oder ausgetauscht: Neue Gefährdungsbeurteilung fällig. Die Anforderungen an die Arbeitsplätze ändern sich ... neue Gefährdungsbeurteilung ist fällig. Es gibt zig Gründe, warum eine einmal erstellte Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze und Tätigkeiten nicht das Ende, sondern erst der Anfang ist. Vor allem mit Blick auf schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen sind regelmäßige Beurteilungen von großer Wichtigkeit!

Konkrete Fristen für Wiederholungsbeurteilungen schreibt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) selbst nicht vor. Aber: Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass das Thema „Erneute Beurteilung“ bei Arbeitgebern und Dienststellen-

leitung keine allzu große Beliebtheit genießt. Deshalb empfehle ich, dass Sie mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung Fakten schaffen. Wie diese aussehen könnten, zeigen die beiden Muster.

Muster-Betriebsvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat wird die folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat wollen im gemeinsamen Zusammenwirken erreichen, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb verbessert wird. Deshalb legen die Parteien verbindliche Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung fest.

§ 1 – Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle eingerichteten Arbeitsplätze und für alle Arbeitnehmer im Betrieb.

§ 2 – Zielrichtung

Der Gesundheitsschutz und der Arbeitsschutz sollen durch diese Betriebsvereinbarung gestärkt, ausgebaut und fortgeführt werden.

Dies wird insbesondere dadurch erreicht, dass Gefährdungsbeurteilungen zu einem festen Bestandteil innerbetrieblicher Abläufe gemacht werden.

§ 3 – Zweck von Gefährdungsbeurteilungen

Durch die Gefährdungsbeurteilungen sollen effektive Maßnahmen zur Erkennung, Verringerung oder Beseitigung von Gefährdungen für Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen gesucht, eingeleitet und durchgeführt werden.

§ 4 – Vornahme von Gefährdungsbeurteilungen

An jedem einzelnen Arbeitsplatz werden bestehende oder mögliche Gefährdungen ermittelt. Dies geschieht durch eine Arbeitsplatzbegehung (Arbeitgeber, Betriebsrat und Sicherheitsfachkraft) sowie durch eine Befragung des dort Beschäftigten.

In die Gefährdungsbeurteilungen werden alle Umstände einbezogen, die dazu geeignet sind, zu Unfällen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Gefährdungen von Arbeitnehmern zu führen.

Außerdem werden technische und/oder sonstige Messungen vorgenommen. Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen übernimmt die Sicherheitsfachkraft mit dem

Muster-Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Zwischen der ... (Name der Dienststelle), vertreten durch ... und dem Personalrat, vertreten durch ... wird folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Die Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten ist ein wesentliches Anliegen der Dienststelle. Ausgehend von einem ganzheitlichen Verständnis von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz werden körperliche und psychische Belastungsfaktoren sowie die Einflüsse von Qualifikation, innerbetrieblicher Kommunikation und Führungsverhalten auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz berücksichtigt. Durch die Gefährdungsbeurteilungen werden alle mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen ermittelt und daraus beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen und andere Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgeleitet.

§ 1 – Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigten, Beamten und Auszubildenden entsprechend dem ... (Bundesland) Personalvertretungsgesetz.

§ 2 – Begriffsdefinition

Eine Gefährdung wird unter anderem durch chemische, biologische und mechanische Einwirkungen ausgelöst, wie zum Beispiel Gefahrstoffe, Infektionserreger oder Stolperstellen am Arbeitsplatz. Von Belastung spricht man, wenn Beschäftigte durch äußere Bedingungen und Anforderungen des Arbeitssystems physisch oder psychisch beeinträchtigt werden, beispielsweise durch Termindruck, einseitige körperliche Belastungen, Über- oder Unterforderung.

§ 3 – Rechtliche Grundlagen

Grundlagen für die Gefährdungsbeurteilungen sind das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG). Weiterhin zu beachten sind insbesondere die Arbeitsstätten-, die Bildschirmarbeitsplatz-, die Gefahrstoff- und die Betriebssicherheitsverordnung.

§ 4 – Anlass

Eine Beurteilung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen wird regelmäßig, zumindest aber alle drei Jahre, durchgeführt. Darüber hinaus ist sie durchzuführen vor Aufnahme der Tätigkeit eines Beschäftigten an einem neu eingerichteten Arbeitsplatz, bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel, nach dem gehäuftem Auftreten von Arbeitsunfällen, Beinahe-Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, wenn nach Auffassung des Beschäftigten gesundheitliche Beschwerden auftreten, die auf die Arbeit zurückgeführt werden können.

§ 5 – Durchführung der Beurteilung

Werden in einem Bereich oder mit einem Vorgesetzten erstmalig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, erfolgt eine ausführliche Beratung und Erläuterung

Muster-Betriebsvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber. Hinzugezogen werden der Betriebsrat und der Betriebsarzt.

§ 5 – Handlungspflicht nach Gefährdungsbeurteilung

Nach Abschluss der Gefährdungsbeurteilungen werden die zur Beseitigung von Gefährdungen erforderlichen Maßnahmen festgelegt. Festgelegt wird auch, bis wann diese abschließend vorgenommen werden müssen. Es wird eine Endkontrolle durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat stattfinden.

§ 6 – Aufzeichnung und Aufbewahrung der Gefährdungsbeurteilungen

Alle während oder aufgrund von Gefährdungsbeurteilungen erstellten Unterlagen und alle nach § 5 dieser Vereinbarung eingeleiteten Maßnahmen werden aufgezeichnet und bei der Sicherheitsfachkraft aufbewahrt. Dort sind sie jederzeit einsehbar.

§ 7 – Wiederholung von Gefährdungsbeurteilungen

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Gefährdungsbeurteilungen streng nach den in den jeweils geltenden Vorschriften (Gefahrstoffverordnung, Sicherheitsverordnung, Berufsgenossenschaft etc.) erfolgen. Ebenso wird in folgenden Fällen eine erneute Gefährdungsbeurteilung vorgenommen: ... Der Betriebsrat wird hierüber informiert und bekommt das Ergebnis der Beurteilung und daraus resultierende Maßnahmen innerhalb von 14 Tagen mitgeteilt. Zudem hat der Arbeitgeber Gefährdungsbeurteilungen unverzüglich zu aktualisieren, wenn 1. sicherheitsrelevante Veränderungen der Arbeitsbedingungen einschließlich der Änderungen von Arbeitsmitteln dies erfordern, 2. neue Informationen, insbesondere Erkenntnisse aus dem Unfallgeschehen oder aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge, vorliegen oder 3. die Prüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen nach § 4 Abs. 5 ergeben hat, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen nicht wirksam oder nicht ausreichend sind. Auch wenn die Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass keine Aktualisierung erforderlich ist, erhält der Betriebsrat eine Information hierüber.

§ 8 – Schulung und Fortbildung

Betriebsräte und Sicherheitsfachkräfte werden in Fragen des Arbeitsschutzes und der Bedeutung von Gefährdungsbeurteilungen geschult und können an Fortbildungsmaßnahmen im erforderlichen Umfang teilnehmen.

§ 9 – Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer entsprechenden neuen Betriebsvereinbarung nach.

§ 10 – Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von zwei Monaten gekündigt werden. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Ort, Datum, Unterschriften

Muster-Dienstvereinbarung Gefährdungsbeurteilung

des Ablaufs und der erforderlichen Beurteilungsbögen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Von der Fachkraft für Arbeitssicherheit erhält jeder Beschäftigte eine Übersicht über die von ihm auszufüllenden Beurteilungsbögen. Die Übersicht kann um weitere Beurteilungsbögen ergänzt werden, falls weitere Gefährdungen bestehen.

In die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen können durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

- der Betriebsarzt
 - der Personalrat
 - die zuständige Berufsgenossenschaft bzw. Unfallkasse
 - weitere Spezialisten (beispielsweise der Gefahrstoffbeauftragte, der Strahlenschutzbeauftragter, der Laserschutzbeauftragte)
- einbezogen werden.

§ 6 – Maßnahmen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wertet die Dokumente in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt aus. Dabei können technische, organisatorische oder personen- und verhaltensbezogene Maßnahmen in verschiedenen Kategorien festgelegt werden. Bei den Kategorien werden unverzüglich umzusetzende Maßnahmen und Empfehlungen unterschieden.

Die Dringlichkeit der Maßnahmen wird durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit ggf. unter Hinzuziehung anderer fachkompetenter Partner festgelegt und den jeweiligen Vorgesetzten mitgeteilt.

Die im Anschluss an die Beurteilung festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes werden umgesetzt und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

§ 7 – Dokumentation und Datenschutz

Alle Beurteilungsbögen für die Gefährdungsbeurteilungen werden elektronisch als Dateien und als Ausdrucke in Papierform strukturiert abgelegt. Angaben zu psychischen Belastungen werden ausschließlich in Papierform abgelegt.

§ 8 – Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Alle Beschäftigten sind zu Mitwirkung bei der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen verpflichtet. Beschäftigte haben das Recht, nach Absprache die Gefährdungsbeurteilung ihres Arbeitsplatzes bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit einzusehen. Sie können bei einem gegebenen Anlass nach § 5 auch außerhalb des Beurteilungszeitraums durch einen formlosen Antrag an die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Aktualisierung verlangen.

Bei Nichtumsetzung sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebender Maßnahmen können sich Beschäftigte an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt oder den Personalrat wenden.

§ 9 – Rechte des Personalrats

Der Personalrat hat ein Einsichtsrecht in alle Gefährdungsbeurteilungen und kann aus gegebenem Anlass eine Aktualisierung verlangen. Änderungen des Verfahrens oder der einzusetzenden Instrumente werden einvernehmlich mit dem Personalrat abgestimmt.

§ 10 – Gleichstellung

Status- und Funktionsbezeichnung in dieser Vereinbarung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 11 – Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtswirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu gestalten.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Quartals gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Inkrafttreten einer neuen Dienstvereinbarung gilt die gekündigte fort. Einvernehmliche Änderungen und Erweiterungen bedürfen der Schriftform und sind jederzeit ohne Kündigung möglich.

Ort, Datum, Unterschriften

Datenschutz im Brennpunkt

Umfragen zur Diversität: Was ist noch zulässig und wo sollten Sie einschreiten?

Es ist begrüßenswert, dass es vielen Betrieben und Dienststellen wichtig ist, als divers, also als vielfältig, wahrgenommen zu werden. Insbesondere auch dem jungen, gut ausgebildeten Nachwuchs sollen auf dem Bewerbermarkt moderne Strukturen signalisiert werden. Zur Diversität gehören unterschiedliche Nationalitäten, die Abkehr von nur zwei Geschlechtern, Führungskräfte, die nicht überwiegend weiß, männlich und heterosexuell sind, aber auch die Integration behinderter Menschen in den Betrieb. Im Englischen spricht man auch von „Diversity, Equity and Inclusion (D, E&I)“ – also von Vielfalt, Gleichberechtigung und Eingliederung.

Um zu ermitteln, wo ein Betrieb oder eine Dienststelle auf dem Weg zum diversen Unternehmen steht, ist man schnell bei einer Umfrage bzw. Datenerhebung. Aber Vorsicht! Hier spielt der Datenschutz mit!

Rechtsgrundlage für Ihre Umfrage

Daten, die in den Bereich Diversität fallen, können Daten sein zu: Geschlecht, Sexualität, Ethnie/Rasse, Religionszugehörigkeit, Behinderung.

All diese Daten fallen unter den Art. 9 der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO), sind also besondere Arten personenbezogener Daten. Sie sind besonders zu schützen. Ihre Verarbeitung ist – in der Regel – nur mit der Einwilligung der Betroffenen zulässig. Sollte also in Ihrem Betrieb oder der Dienststelle Umfragen zur Diversität geplant sein und Daten aus den genannten Bereichen dafür erhoben werden, kommt nur eine Einwilligung der Befragten als Rechtsgrundlage in Betracht.

Anforderungen an die Einwilligung

Grundsätzlich sollte die allererste Frage sein, ob die Frage nicht auch anonym durchgeführt werden kann. Also ohne, dass die erhobenen Daten einer bestimmten Person zugeordnet werden können.

Ganz grundsätzlich sehen Arbeitsgerichte eine Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis erst einmal kritisch. Warum? Eine Einwilligung muss freiwillig erfolgen. Diese Freiwilligkeit muss aber sichergestellt sein – und wird im Zweifelsfall auch vor Gericht genau unter die Lupe genommen werden. Zudem müssen alle Informationen über die Verarbeitung vorliegen. Also unter anderem:

- Zweck der Verarbeitung?
- Welche Daten genau werden verarbeitet?
- Was ist die Rechtsgrundlage?
- Sind Dienstleister involviert? Sind darunter auch Dienstleister aus Drittstaaten? Falls ja – welche Sicherheitsgarantien werden ggf. abgegeben?
- Wie lange werden die Daten gespeichert bzw. wann werden sie gelöscht?

Neben diesen Informationen müssen die Kolleginnen und Kollegen über ihre Rechte aus der DS-GVO aufgeklärt werden. Ebenso, wie sie diese geltend machen können.

Daten: so wenig wie möglich – und nur so lange wie nötig

Das bedeutet mit Blick auf eine Umfrage: es werden wirklich nur die Daten erhoben, die auch benötigt werden.

Datensparsamkeit bedeutet aber auch, dass einmal erhobene Daten nur so lange gespeichert werden, wie sie auch wirklich benötigt werden. Danach werden sie gelöscht. Gerade die Informationen aus Umfragen heben die Menschen im Marketing gern auf – und dann gleich bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag. Wer weiß, wann man das alles noch einmal gebrauchen kann.

✓ Mein Tipp

Setzen Sie mit Blick auf das Prinzip der Datensparsamkeit bei einer Umfrage zur Diversität den Rotstift an. Streichen Sie alles, was unnötig ist und vereinbaren Sie eine Löschrfrist.

Datenschutz-Fazit

Der Blick auf die Sensibilität der abgefragten Daten mahnt zur Vorsicht! Ihre erste Frage sollte daher sein, ob man die Umfrage nicht auch anonym durchführen kann. **Tipp:** Sie können dazu immer auch den Datenschutzbeauftragten des Betriebs um Unterstützung bitten. Sollte Ihnen schlüssig dargelegt werden können, dass die Umfrage nicht anonym durchgeführt werden kann, pochen Sie auf das Einholen einer Einwilligung dafür und achten Sie auf die genannten drei Voraussetzungen:

1. Freiwilligkeit
2. Informiertheit
3. Begrenzte Speicherfrist

Dann steht einem Auftritt als moderner, diverser und inklusiver Betrieb, der mit Zahlen unterfüttert werden kann, nichts im Wege. ■

Wie weit müssen Arbeitgeber oder Dienststellenleitungen gehen, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz freizumachen?

Frage: „Im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements heißt es doch ganz klar: Arbeitgeber oder Dienststellenleitungen müssen zur Not auch Beschäftigte versetzen, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz frei zu machen. Was ist aber, wie jetzt in einem Fall bei uns, wenn der zu versetzende Mitarbeiter hiermit nicht einverstanden ist und klagt oder kündigt?“

Andrea Einziger:

Arbeitgeber oder Dienststellenleitungen brauchen keine Versetzung vorzunehmen, die über deren Direktionsrecht hinausgeht. Um einen leidensgerechten Arbeitsplatz freizumachen und damit die weitere Beschäftigung für einen gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmer oder eine gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmerin zu ermöglichen, brauchen Arbeitgeber und Dienststellenleitungen nur solche Versetzungen vorzunehmen, die kraft ihres Direktionsrechts möglich sind.

Der neue Arbeitsplatz muss also vom Arbeitsvertrag des versetzten Mitarbeiters oder der versetzten Mitarbeiterin gedeckt sein. Außerdem muss die Versetzung für den betroffenen Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin zumutbar sein.

▲ Beispiel

Das BEM ergibt, dass eine bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmerin nicht mehr schwer heben kann. Die bisherige Tätigkeit ist daher für sie nicht mehr machbar.

Es gibt aber einen anderen Arbeitsbereich, wo eine deutlich geringere Belastung des Rückens zu erwarten wäre. Die Tätigkeiten an sich sind sehr ähnlich.

Folge: Ein gesunder Kollege oder eine gesunde Kollegin aus diesem anderen Bereich wird dann hinnehmen müssen, dass er oder sie versetzt wird, um den Arbeitsplatz für die gesundheitlich beeinträchtigte Person freizumachen. Immer vorausgesetzt, die Versetzung ist vom Direktionsrecht gedeckt.

Achtung!

Arbeitgeber oder Dienststellenleitung brauchen den gesunden Kollegen jedoch nicht in eine weit entfernt liegende andere Dienststelle oder einen weit entfernt liegenden anderen Betriebsteil zu versetzen, falls dieser Familie hat und diese Versetzung für ihn unzumutbar wäre. ■

Darf uns unser Arbeitgeber bei Unfalluntersuchungen außen vor lassen?

Frage: „Wir haben – hinten rum – mitbekommen, dass einer unserer Monteure auf einer Baustelle verunglückt ist. Unser Arbeitgeber hat uns nicht informiert, weil er meinte, dass der Unfall nicht im Betrieb passiert ist.“

Auch bei den Untersuchungen des Unfalls lässt er uns außen vor. Bevor wir uns weitere Schritte überlegen, würde ich gerne wissen, ob uns unser Arbeitgeber in solchen Fällen tatsächlich außen vor lassen kann.“

Ihre Frage bitte:

redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Immerhin betreibt Ihr Arbeitgeber Ursachenforschung. Das ist schon mal das Positive. Wenn auch das Einzige. Denn natürlich muss festgestellt werden, ob der Unfall auf arbeitsschutztechnischen Mängeln beruht, die behoben werden müssen. Eventuell aber – auch das muss festgestellt werden – hat der Arbeitnehmer den Unfall durch eigenes Verschulden verursacht.

Doch nun zum Kern Ihrer Frage: In der Praxis erlebe ich tatsächlich immer wieder, dass sich viele Ermittler nur auf die Befragung des Arbeitnehmers beschränken. Aber: Das ist nicht korrekt. An der Unfalluntersuchung müssen neben dem

- Arbeitgeber bzw.
- den für die Arbeitssicherheit verantwortlichen Führungskräften auch
- die Sicherheitsfachkraft,
- der Sicherheitsbeauftragte,
- Zeugen und Unfallbeteiligte und natürlich
- Sie als Betriebsrat gemäß § 89 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. als Personalrat (§ 68 Abs. 2 BPersVG) beteiligt werden.

Für die Schwerbehindertenvertretung gibt es keine eigene Regelung. Aber dass bei Unfällen mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen der Schulterschluss zwischen Betriebs-/Personalrat und Schwerbehindertenvertretung erfolgt, sollte sich von selbst verstehen!

Deshalb: Weisen Sie Ihren Arbeitgeber ohne Wenn und Aber auf seine Verpflichtung hin, dass er Sie hinzuzuziehen hat. Nehmen Sie Ihr Beteiligungsrecht auf alle Fälle wahr. Denn nur so können Sie auch überwachen, ob Ihr Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt und entdeckte Mängel auch behebt. ■

Aktueller LAG-Beschluss

Schauen Sie mal, wer zur Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt ist

Stehen die Wahlen für die Schwerbehindertenvertretung an, spielt die Frage der Wahlberechtigung eine entscheidende Rolle. Hier kommt ein neuer Beschluss des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hessen ins Spiel.

Nach § 177 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist in allen Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise ihnen gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen.

- **Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht)** für die Wahl sind grundsätzlich alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle in dem Betrieb oder der Dienststelle nicht nur vorübergehend Beschäftigte, die

- am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- dem Betrieb oder der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.
- Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetzes dem Betriebs- oder Personalrat angehören.

Das LAG Hessen hat nun entschieden: Wer in einer Einrichtung zur Rehabilitation und beruflichen Teilhabe beschäftigt wird, darf an der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Dabei spielt es keine Rolle, dass behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten auch sogenannte Werkstatträte wählen dürfen (Az: 16 TaBV 72/23). Der Grund leuchtet ein:

Nach 177 Abs. 2 SGB IX sind sämtliche im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt. Und hier kommt es entscheidend auf den Begriff „Beschäftigte“ an. Denn:

Anders als beispielsweise im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), das von „Arbeitnehmern“ spricht, geht es hier um „Beschäftigte“. Dieser Begriff ist nach Ansicht des Gerichts weiter auszulegen. Wer in einer Einrichtung zur Rehabilitation und beruflichen Teilhabe beschäftigt wird, ist dort beschäftigt – und deshalb wahlberechtigt, so das Gericht.

Denken Sie bei den nächsten Wahlen unbedingt daran. ■

Aktuelles LAG-Urteil

Altersteilzeit: Fehler in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung gehen zulasten des Arbeitgebers

Ein Arbeitgeber hatte mit seinem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur Altersteilzeit abgeschlossen. Sie erwies sich später als unwirksam, da der Tarifvertrag abschließende Regelungen zur Dauer und Ausgestaltung enthält. Der Arbeitgeber hatte aber inzwischen die laut Dienstvereinbarung möglichen Altersteilzeitverträge geschlossen. Sie sahen eine sechsjährige Altersteilzeit im Blockmodell vor. Drei Jahre Ansparphase. Drei Jahre Freistellungsphase. Aus diesen Vereinbarungen wollte der Arbeitgeber nun wieder raus!

Eilvernehmlich wäre das grundsätzlich kein Problem. Aber: Allein mit Hinweis auf die Ungültigkeit der Dienstvereinbarung konnte der Arbeitgeber die Vereinbarung nicht einseitig aufkündigen. Den Fehler mit der Dienstvereinbarung muss er sich anlasten lassen, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm mit Urteil vom 29.11.2023 (Az: 9 Sa 693/23).

Das Urteil betrifft ohne Wenn und Aber auch Betriebsvereinbarungen. Der Fehler von Betriebsrat oder Personalrat kann dem Beschäftigten nicht zur Last, bzw. „zugerechnet“ werden, wie das Gericht es bezeichnet. Deshalb, so das LAG Hamm, bleibt die Vereinbarung aufrecht. Denn gesetzeswidrig ist eine solch lange Altersteilzeit (hier drei Jahre ansparen, drei Jahre Freistellungsphase = Altersteilzeit im Blockmodell) nicht.

→ Wichtig!

Die Altersteilzeit läuft grundsätzlich über drei Jahre. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können die Laufzeit aber auf bis zu sechs Jahre verlängern, sofern ein Tarifvertrag dem nicht entgegensteht.

IMPRESSUM

{INKLUSION} aktiv wird herausgegeben von der ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn, E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de

Redaktionsleitung: Andrea Einziger, Bonn,
Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer, Bonn

Erscheinungsweise: monatlich + 6 Sonderausgaben „Best Practice“/Jahr.

© 2024 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH. Alle Rechte vorbehalten.

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird.

Leser-/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH,
Franz-Horn-Straße 2, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429,
Fax: 0931/4170-497, E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de