1. Jahrgang

Ausgabe 11/2024

{iNKLUSION} aktiv

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

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

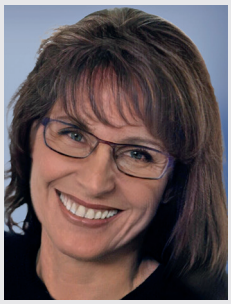
SEITE 03 **BEM** Kein Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte auf ein BEM

SEITE 04 **Beratung** 5 Tipps mit denen Sie die Arbeit als Vertrauensperson perfekt meistern

SEITE 06 **Inklusionsvereinbarung** Warum sich der Einsatz lohnt und Sie damit die Teilhabe fördern

Geben Sie diese 3 Ideen weiter!

Liebe Leserin, lieber Leser,



immer noch tun sich viele Arbeitgeber und Dienstherrn schwer, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt einzustellen.

Meine Erfahrung zeigt: Sie helfen Betroffenen, wenn Sie immer wieder deutlich machen, wie Arbeitgeber und das Budget der Dienststellenleitung entlastet werden, weil sie bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen von zahlreichen Fördermöglichkeiten profitieren. Dazu zählen finanzielle Zuschüsse für die Einrichtung des Arbeitsplatzes, Lohnkostenzuschüsse sowie Unterstützung bei der Anschaffung von Hilfsmitteln. Auch das Integrationsamt und die Bundesagentur für Arbeit bieten umfassende Beratungs- und Förderangebote.

Erwähnen Sie ruhig auch immer wieder, dass ein inklusiver Arbeitsplatz ein positives Unternehmens- oder Dienststellenimage fördert. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies besonders wertvoll, da schwerbehinderte Menschen oft qualifizierte Fachkräfte sind, die Loyalität und Beständigkeit mitbringen. Und nicht zuletzt:

Best-Practice-Beispiele aus dem eigenen oder anderen Unternehmen helfen Arbeitgebern oder Dienstherrn zu verstehen, wie die Integration von schwerbehinderten Menschen erfolgreich gestaltet werden kann. Denn ja, es stimmt: Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.

Mit herzlichen Grüßen

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles LAG-Urteil

So setzen Sie ein Präventionsverfahren für neue Beschäftigte ohne Wenn und Aber durch

Für großes Aufsehen sorgt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln, das ich Ihnen schon in der letzten Ausgabe vorgestellt habe. Es gab gleich mehrere dringende Fragen dazu. Doch der Reihe nach …

Das LAG Köln entschied: Auch wenn sich jemand in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses, also in der Wartezeit, befindet, kann der Arbeitgeber oder Dienstherr nicht so einfach wieder kündigen, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin schwerbehindert ist. Denn:

Will der Arbeitgeber oder Dienstherr kündigen und die Behinderung spielt hierbei eine Rolle, muss er zunächst ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) durchführen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Kündigung in keinem Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht (Urteil vom 12.9.224, Az: 6 SLa 76/24). Bislang war das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Auffassung, dass diese Verpflichtung während der Wartezeit nicht besteht (BAG, Urteil vom 21.4.2016, Az: 8 AZR 402/14). Doch inzwischen wurde beim Thema Inklusion nachgeschärft – und auch das SGB IV wurde neu strukturiert.

Was viele Leserinnen und Leser nun wissen wollen …

Welche Handlungsmöglichkeiten eröffnet diese Entscheidung uns Betriebs- und Personalräten zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung, um Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmern vorzubeugen?

Beispiel

Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer im ersten Halbjahr seines Arbeitsverhältnisses hat aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen wiederholt Probleme, seine Aufgaben in vollem Umfang zu erfüllen. Erste Gespräche zeigen, dass eine Anpassung der Arbeitsbedingungen notwendig wäre.

Folge: Nun ist es an der Zeit, den Arbeitgeber oder Dienstherrn aufzufordern, sofort ein Präventionsverfahren einzuleiten. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Anpassungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Dabei muss sichergestellt sein, dass Arbeitgeber oder Dienstherr die geeigne- ▸▸

ultimoVERLAG
Wissen für Betriebs- und Personalrate

ten Unterstützungsmaßnahmen umsetzt, damit die Kündigung vermieden wird.

Mein Tipp: Orientieren Sie sich hierbei an diesem Musterschreiben

Sehr geehrte/r [Ansprechpartner Arbeitgeber bzw. Dienstherr],

wir haben festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis von Herrn/Frau [Name des schwerbehinderten Arbeitnehmers] gefährdet ist und bitten Sie, gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX ein Präventionsverfahren einzuleiten. Ziel ist es, frühzeitig Ursachen und Lösungsansätze zu ermitteln, um das Arbeitsverhältnis auf eine stabile Basis zu stellen.

Hierfür empfehlen wir, in den Prozess auch das Integrationsamt und gegebenenfalls andere externe Fachstellen einzubeziehen, um umfassend die Rahmenbedingungen zu prüfen und zu verbessern. Wir stehen Ihnen für die weiteren Schritte gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift]

[Betriebsrat/Personalrat/Schwerbehindertenvertretung]

Auch den betroffenen Mitarbeiter oder die betroffene Mitarbeiterin informieren

Wer schreibt, bleibt. Deshalb sollte auch diese Information schriftlich erfolgen. Wie diese Information aussehen kann, zeigt das folgende Muster:

Mitteilung an den betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter:

Sehr geehrte/r Herr/Frau [Name],

im Hinblick auf die derzeitigen Herausforderungen an Ihrem Arbeitsplatz möchten wir Sie darüber informieren, dass wir die Einleitung eines Präventionsverfahrens angestoßen haben.

Dieses Verfahren dient dazu, mögliche Konfliktursachen zu ermitteln und gemeinsam mit Ihnen und dem Arbeitgeber nachhaltige Lösungen zu finden. Unser Ziel ist es, Ihre Beschäftigung langfristig zu sichern und Ihre Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass diese bestmöglich mit Ihren Bedürfnissen vereinbar sind.

Für Fragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Beziehen Sie den oder die Betroffene frühzeitig ein

Es ist für schwerbehinderte Menschen nicht immer einfach, eine neue Stelle zu finden. Trotzdem kann es auch vorkommen, dass auch der betroffene Kollege oder die betroffene Kollegin möglicherweise „heilfroh“ über die Kündigung ist, weil er oder sie gemerkt hat, dass die Stelle „einfach nicht passt“.

Sprechen Sie im Vorfeld mit der oder dem Betroffenen deshalb über das Präventionsverfahren – und auch darüber, ob es gewünscht ist. Machen Sie die Ziele des Verfahrens noch einmal deutlich:

Vorteile des Präventionsverfahrens für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Wartezeit

- Trotz des grundsätzlich eingeschränkten Kündigungsschutzes in den ersten sechs Monaten ermöglicht das Verfahren, Konflikte und Schwierigkeiten frühzeitig anzugehen, bevor es zu einer Kündigung kommt. So können belastende Arbeitsplatzbedingungen oder Missverständnisse durch rechtzeitige Maßnahmen entschärft und passende Lösungen, wie etwa Arbeitsplatzanpassungen oder zusätzliche Unterstützung, gefunden werden.
- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat durch das Präventionsverfahren die Chance, in einem strukturierten Prozess die eigenen Bedürfnisse und Herausforderungen offen anzusprechen. Er oder sie profitiert zudem von der Einbindung der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs- oder Personalrats und gegebenenfalls des Integrationsamts.
- Das Verfahren stellt sicher, dass nicht nur die Interessen des Arbeitgebers, sondern auch die der schwerbehinderten Arbeitnehmer im Fokus stehen und ihr Arbeitsplatz geschützt wird.

Dürfen Betroffene das Präventionsverfahren ablehnen?

Ja! Wenn der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin nicht an dem Verfahren teilnehmen möchte, kann er oder sie dies ablehnen, ohne dass ihm oder ihr daraus rechtliche Nachteile entstehen dürfen.

Weisen Sie aber unbedingt darauf hin: Wer verzichtet, verzichtet damit auch auf die möglichen Unterstützungsmaßnahmen und Anpassungen, die im Rahmen des Präventionsverfahrens entwickelt werden könnten. Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- oder Personalrat und gegebenenfalls das Integrationsamt können dann keine gemeinsamen Lösungsansätze erarbeiten, um das Arbeitsverhältnis zu retten.

Was können Sie tun, wenn Arbeitgeber oder Dienstherr nicht aktiv werden?

Wollen Betroffene ein Präventionsverfahren, Arbeitgeber oder Dienstherr bleiben aber untätig, können Sie reagieren: Weisen Sie Arbeitgeber oder Dienstherr auf das neue Urteil und seine gesetzliche Verpflichtung aus § 167 SGB IX hin. Zudem können Sie das Integrationsamt hinzuziehen. Es hat die Möglichkeit, beratend einzugreifen und den Arbeitgeber auf die gesetzlichen Bestimmungen hinzuweisen.

Nützt alles nichts: Betroffene können gegen ihre Kündigung klagen. Gewinnen sie, ist für Arbeitgeber oder Dienstherr nichts gewonnen. Im Gegenteil. Auch darauf können Sie ganz explizit hinweisen – auch den oder die Betroffene! ■

Im Brennpunkt

Das können Sie tun, wenn Arbeitgeber oder Dienstherrn ein BEM verweigern

Erkranken in Ihrem Betrieb schwerbehinderte Beschäftigte für längere Zeit, ist nach § 167 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) das wichtigste Verfahren zur Wiedereingliederung. Zu Recht, denn die Arbeitsplätze der Schwerbehinderten sollten nach Rückkehr durch gezielte Leistungen und Hilfe so eingerichtet werden, dass die Betroffenen gesundheitsverträglich weiterarbeiten können.

Eine gesundheitsgerechte Einrichtung der Arbeitsplätze funktioniert aber nicht immer reibungslos. Vielleicht kennen Sie das auch aus Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle.

Besonders die Schwerbehindertenvertretung ist dann gefragt, denn die Probleme in der Praxis sind offensichtlich:

1. Es gibt keinen Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte auf ein BEM

Das bedeutet, führt Ihr Arbeitgeber oder Dienstherr kein BEM durch, wird er nicht sanktioniert. Das führt dazu, dass viele Arbeitgeber auf die Durchführung des BEM verzichten.

➜ So können Sie handeln

Wenn das in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle auch der Fall ist, schlagen Sie Ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn eine stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell vor.

Dem betroffenen Beschäftigten wird im Zeitraum der Wiedereingliederung zwar Krankengeld gezahlt, aber kein Gehalt durch den Arbeitgeber. Das gibt allen Beteiligten die Möglichkeit, Wiedereingliederungsmaßnahmen anzupassen oder neue einzusetzen.

Durch die stufenweise Wiedereingliederung wird die Arbeitsbelastbarkeit nach und nach wiederhergestellt. So bleibt die Arbeitskraft erhalten und Ihr Arbeitgeber muss keine Ersatzkraft suchen.

2. Das BEM-Gespräch wird vom Arbeitgeber als Kündigungsansatz genutzt

Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber das BEM-Gespräch dazu nutzen, den Betroffenen zu einer Kündigung zu überreden.

Prinzipiell soll damit eine erneute Arbeitsunfähigkeit verhindert werden, denn das Gespräch dient vor allem der Erhaltung des Arbeitsplatzes des (schwerbehinderten) Beschäftigten. Allerdings: Dem Arbeitnehmer steht es frei, ob der das BEM-Gesprächsangebot annimmt oder ablehnt. Er darf deshalb nicht sanktioniert werden.

➜ So können Sie handeln

Schwerbehindertenvertretungen sind genau wie der Betriebs- bzw. Personalrat zu dem BEM-Gespräch hinzuzuziehen. Das hat viele Vorteile. Denn nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch Sie als Arbeitnehmervertretung können dem Arbeitgeber Maßnahmen vorschlagen, die für den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn allerdings nicht verpflichtend sind.

Aber: Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind vom Arbeitgeber bzw. Dienstherr zu prüfen und müssen bei Einigung tatsächlich umgesetzt werden.

Machen Sie dem Betroffenen vor dem BEM-Gespräch klar, dass er sich bei dem Gespräch vom Arbeitgeber bzw. Dienstherrn nicht über seine Krankengeschichte ausfragen lassen muss. Er kann Antworten verweigern, um nicht angreifbar zu werden. Denn der Arbeitgeber könnte das BEM-Gespräch für eine mögliche Kündigung nutzen, wenn er erfährt, dass z. B. keine gesundheitliche Verbesserung gegeben ist.

3. Es fehlen die Rahmenbedingungen

Leider gibt es keine gesetzliche Regelung über den Ablauf eines BEM. Das macht den genauen Ablauf sowie die Rechte und Pflichten aller Beteiligten schwierig. Trotzdem kein Grund, das BEM nicht durchzuführen.

➜ So können Sie handeln

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und machen Sie ihm klar, dass eine Kündigung ohne Durchführung eines BEM schwierig wird, da er eine umfängliche Erklärungs- und Beweislast trägt, weshalb mögliche Alternativen oder Maßnahmen keinen Erfolg gezeigt haben – und damit das Arbeitsverhältnis bestehen bleiben konnte. Insbesondere müssen alle zumutbaren Schritte geprüft werden, um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Die Durchführung eines BEM zeigt nicht nur Bereitschaft zur Unterstützung, sondern dient auch dem Nachweis, dass sämtliche Optionen sorgfältig abgewogen wurden, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird.

Wenn alle Beteiligten im Gespräch am gleichen Strang ziehen und die Erhaltung des Arbeitsplatzes vordergründig ist, steht erfolgreichen Maßnahmen nichts im Weg.

Praxis-Knowhow

Einfühlsam beraten, professionell handeln: 5 Tipps für Sie als SBV, Betriebs- bzw. Personalrat

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung (SBV) und als Betriebs- oder Personalrat erfordert nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und emotionaler Stabilität. Denn Sie haben oft mit den persönlichen Geschichten und Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen zu tun und tragen die Verantwortung, ihnen hilfreich zur Seite zu stehen. Das bedeutet auch, dass Sie den richtigen Umgang mit belastenden Informationen und die Balance zwischen Nähe und Distanz meistern müssen.

Die Herausforderung als Vertrauensperson

Vor allen Dingen die SBV ist häufig die erste Anlaufstelle für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen mit Problemen oder sogar existenziellen Nöten. Dabei begegnen Sie nicht nur den Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen, sondern oft auch Ihrer eigenen – Sie tragen die Erlebnisse oft noch Tage oder Wochen nach Ihrer professionellen Unterstützung mit und gleichzeitig behalten Sie die Interessen Ihres Betriebs bzw. Ihrer Dienststelle im Blick. Um diesen Spagat zu schaffen und eine nachhaltige Beratung zu gewährleisten, gilt es, einige Grundregeln zu beherzigen.

Hier finden Sie fünf bewährte Tipps, die Ihnen helfen können, den anspruchsvollen Anforderungen Ihrer Rolle als SBV, Betriebs- oder Personalrat gerecht zu werden:

1. Tipp: Sprechen Sie auch schwierige Themen an, vertiefen Sie diese aber nicht

In Besprechungen mit betroffenen Personen, werden oft schwierige Themen angesprochen, die nicht immer leicht zu handhaben sind. Es ist keine Seltenheit, dass Kolleginnen und Kollegen zunächst um das eigentliche Problem „herumreden“, besonders wenn sie sich scheuen, unangenehme Wahrheiten offen auszusprechen. Auch wenn es verlockend sein mag, unverfängliche Themen anzusprechen, um eine angenehmere Atmosphäre zu schaffen, führt dies selten zu einer nachhaltigen Problemlösung.

In solchen Momenten ist es hilfreich, gezielt und empathisch nachzufragen. Überwinden Sie Ihre eigene Scheu und wagen Sie es, schwierige Themen anzusprechen, ohne sich dabei zu stark auf unangenehme Details zu fokussieren. Ziel ist es, das Problem zu erfassen und dabei professionell und einfühlsam vorzugehen, ohne den Kolleginnen und Kollegen das Gefühl zu geben, bloßgestellt zu werden.

2. Tipp: Ziehen Sie externe Unterstützung hinzu

Es gibt Situationen, in denen Sie als Vertrauensperson an Ihre Grenzen stoßen – besonders bei psychischen Erkrankungen oder anderen tiefgreifenden Problemen, die eine spezifische fachliche Betreuung erfordern. In diesen Fällen ist es wichtig, Ihre Rolle als beratende Instanz klar zu definieren und dem bzw. der betroffenen Kollegin oder Kollegen nahezulegen, sich an einen Profi zu wenden. Gute Unterstützung kann darin bestehen, Anlaufstellen und Kontakte für Beratungs- oder Konfliktstellen anzubieten.

Allerdings kann auch Ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr dabei unterstützend tätig werden, z. B. indem flexible Arbeitszeiten, Freistellungszeiten oder eine vorübergehende Neuverteilung von Aufgaben ermöglicht werden.

Solche Maßnahmen können eine große Entlastung darstellen und die Basis für eine nachhaltige Genesung oder Stabilisierung schaffen. Es ist wichtig, hier keine falschen Hoffnungen zu wecken, sondern klarzustellen, dass Sie zwar unterstützen können, die professionelle Begleitung jedoch durch Fachleute erfolgen muss.

✔ Mein Tipp

Legen Sie sich eine Liste mit Beratungsadressen bereit, z. B. von psychologischen Beratungsstellen, Suchtberatungen, Schuldnerberatungen oder Wohnungslotsen. So haben Sie im Bedarfsfall schnell alle nötigen Kontakte griffbereit.

3. Tipp: Pausen einlegen, wenn nötig

Sicherlich kennen Sie das auch aus Ihrem praktischen Arbeitsalltag: Manchmal stocken die Gespräche oder Verhandlungen, weil festgefahrene Meinungen oder unklare Vorstellungen das Weiterkommen erschweren. In solchen Situationen ist es ratsam, nicht auf eine rasche Lösung zu drängen. Stattdessen sollten Sie mit Ihrem Gesprächspartner eine Pause einlegen, um beiden Seiten Zeit für Reflexion und Entspannung zu geben.

Falls ein gemeinsames Weiterkommen schwierig ist, können Sie überlegen, ob sich zusätzliche Personen – etwa Mitglieder des Inklusionsteams – in die Beratung einbinden lassen. Dadurch können neue Perspektiven entstehen und die Chancen auf eine konstruktive Lösung erhöht werden. Wichtig ist es, das Einverständnis des betroffenen Kolle-

gen oder der betroffenen Kollegin einzuholen, um die Vertrauensbasis nicht zu gefährden.

4. Tipp: Stellen Sie die Realität klar

Viele Menschen haben nur wenig Einblick in ihre Rechte und Pflichten und sind oft über die Möglichkeiten der SBV oder des Betriebs- bzw. Personalrats ungenügend informiert. Manche Kolleginnen und Kollegen hegen deshalb die Hoffnung, dass eine erste Beratung schon alle Probleme lösen könnte. Dann kommt es auf Sie an, denn Sie sollten in solchen Fällen sofort den rechtlichen und praktischen Rahmen direkt zu Beginn des Gesprächs realistisch darstellen, um erst gar keine falschen Hoffnungen zu wecken.

Die Aufgabe der SBV ist es hierbei, zu unterstützen und die vorhandenen Möglichkeiten aufzuzeigen. Dennoch gibt es Fälle, in denen nicht alle Erwartungen erfüllt werden können. Schildern Sie in diesen Fällen den Sachverhalt transparent und klar und schaffen Sie so eine gemeinsame Basis zur weiteren Lösungsfindung, ohne die unrealistischen Erwartungen zu schüren.

5. Tipp: Selbstfürsorge – Achten Sie auf Ihr eigenes seelisches Gleichgewicht

Die Rolle als Vertrauensperson bringt oft mit sich, dass belastende Erlebnisse und Lebensgeschichten nicht einfach am Ende des Tages „abgelegt“ werden können. Und nicht selten führen der Umgang und die Gespräche mit emotional belasteten Kolleginnen und Kollegen auf Dauer zu eigener Erschöpfung oder Überforderung.

Es sollte für Sie daher selbstverständlich sein, regelmäßig auch auf Ihr eigenes seelisches Gleichgewicht zu achten. Nehmen Sie sich also Zeit für Entspannungstechniken, die Ihnen guttun – etwa Yoga, Progressive Muskelentspannung oder Meditationsübungen. Auch der Austausch mit anderen Kolleginnen und Kollegen oder der Besuch von Schulungen zum Thema „Selbstfürsorge“ kann Ihnen helfen, die notwendige Distanz zu wahren und Ihre Rolle langfristig verantwortungsvoll auszufüllen.

✔ Mein Tipp

Machen Sie Entspannung zu einem festen Bestandteil Ihres Alltags. Regelmäßige Entspannungsübungen helfen Ihnen, emotional belastende Situationen besser zu verarbeiten und zu bewältigen.

Ihre Checkliste für eine erfolgreiche Beratung

Nutzen Sie die folgende Checkliste vor einem Gespräch, wenn Sie der Meinung sind, dass es eventuell emotional werden könnte. Es wird Ihnen dabei helfen, richtig mit der Situation umzugehen und Ihren eigenen Fokus nicht aus den Augen zu verlieren:

Frage	Okay?
Reden Sie nicht um den heißen Brei herum, sondern sprechen Sie unangenehme Themen einfühlsam und gezielt an?	❑
Erfassen Sie das Problem des oder der betroffenen Kollegin bzw. Kollegen und fragen Sie ggf. nach?	❑
Empfehlen Sie dem oder der Betroffenen rechtzeitig professionelle Hilfe bzw. halten Sie die richtigen Anlaufstellen bereit?	❑
Legen Sie während einer festgefahrenen Besprechung	
• eine Pause ein und	❑
• zeigen Sie ggf. andere Perspektiven auf?	❑
Stellen Sie Möglichkeiten zu den Themen klar und ehrlich dar, damit keine falschen Hoffnungen aufkommen?	❑
Haben Sie sich Methoden zur eigenen Entspannung angeeignet, die Sie regelmäßig durchführen, z. B. Meditationsübungen, Tai-Chi, Yoga etc.?	❑

Fazit

Eine professionelle Beratung und einfühlsame Begleitung sind unverzichtbar für alle Kolleginnen und Kollegen, die auf Ihre Unterstützung als SBV, Betriebs- oder Personalrat angewiesen sind. Die oben genannten Tipps sollen Ihnen dabei helfen, die Balance zwischen Nähe und Distanz zu wahren und gleichzeitig die Belastungen, die Ihre Aufgabe mit sich bringt, zu bewältigen.

Indem Sie klare Grenzen setzen und eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, können Sie sich und anderen helfen, in schwierigen Situationen Halt zu finden und dennoch jederzeit erfolgreich beraten. ■

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, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg, Tel.: 0931/4170-429, Fax: 0931/4170-497,
E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Was unbedingt hinein gehört

Inklusionsvereinbarung: Schaffen Sie mehr Teilhabe für schwerbehinderte Beschäftigte

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen Ihrer schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen. Sie stehen den Betroffenen zu jeder Zeit mit Rat und Tat zur Seite und beraten auch Vorgesetzte, wenn es um die Inklusion im Betrieb geht. Welche Ziele und Maßnahmen es im Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle gibt, um die Situation der schwerbehinderten Menschen an den Arbeitsplätzen und deren Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern, wird in einer Inklusionsvereinbarung festgelegt. Diese wird gemeinsam mit der SBV, dem Betriebs- oder Personalrat und Ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn vereinbart. Warum sich diese Vereinbarung lohnt und was Sie dazu wissen sollten, lesen Sie in diesem Beitrag.

Eine Inklusionsvereinbarung kann beispielsweise konkrete Regelungen zur Förderung weiblicher Beschäftigter mit Behinderung enthalten. Die Vereinbarung ist aber nicht nur für Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wichtig, sondern auch für Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle. Sie enthält nämlich ganz klare Regelungen zur

- Arbeitsplatzgestaltung,
- Personalplanung,
- Arbeitszeiten oder
- Organisation.

Solch klare Vereinbarungen schaffen Vorteile für alle Beteiligten. Noch präziser wird die Inklusionsvereinbarung, wenn die vom Gesetzgeber festgelegten Rahmenbedingungen zur Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung eingebunden werden.

Stoßen Sie die Thematik „Inklusionsvereinbarung“ an

Die SBV hat nach § 166 Neuntes Sozialgesetzbuch (SGB IX) das Initiativrecht, die Verhandlungen zur Inklusionsvereinbarung anzustoßen. Ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss daraufhin gemeinsam mit der SBV und dem Betriebs- bzw. Personalrat die Verhandlungen dazu aufnehmen. Das sollten Sie unbedingt wahrnehmen (wenn nicht bereits erfolgt).

Wichtig: Wenn es in Ihrem Betrieb keinen Betriebs- bzw. Personalrat gibt, besitzen Sie als SBV das alleinige Initiativrecht – und umgekehrt, also ohne SBV hätte Ihr Betriebs- bzw. Personalrat das alleinige Initiativrecht.

Durch die Inklusionsvereinbarung lassen sich also Verbesserungen auf einer verbindlichen Grundlage erzielen, die für schwerbehinderte Mitarbeiter, Sie als SBV, Ihren Betriebs- oder Personalrat und für Ihren Arbeitgeber gleichermaßen wichtig sind.

Trotzdem sei gesagt: Auch Inklusionsvereinbarungen können scheitern! Zum Beispiel, wenn

- Zielvereinbarungen nicht deutlich formuliert werden,
- Erwartungen nicht umzusetzen sind,
- bisherige Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt wurden,
- Beteiligte die Regelungen nicht akzeptieren,
- der Zeitaufwand zu groß ist oder
- Ziele nicht mehr messbar sind.

✔ Mein Tipp

Denken Sie deshalb immer daran, dass es nicht um die Masse der aufgelisteten Themen geht, sondern um die Qualität und die Abstimmung auf die tatsächlichen Herausforderungen. Das macht es einfacher, einen guten und soliden Konsens für die Vereinbarung zu finden.

Fördern Sie mit einer Inklusionsvereinbarung die Teilhabe

Die Inklusionsvereinbarung ist ein wichtiges Element für die betriebliche Prävention. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) hat das deutlich gemacht und festgelegt, dass die Teilhabe der schwerbehinderten Mitarbeiter in Ihrem Betrieb von Anfang an mit berücksichtigt werden soll. Nur so lassen sich Hindernisse oder Barrieren am Arbeitsplatz abbauen.

Zudem fördert die Inklusionsvereinbarung ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten unabhängig von Einschränkungen ihre Fähigkeiten optimal einbringen können. Dadurch wird nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter gesichert, sondern auch die Arbeitgeberverantwortung im Sinne einer diskriminierungsfreien und nachhaltigen Personalpolitik gestärkt. Die Vereinbarung unterstützt die Prävention von Konflikten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, indem sie konkrete Schritte definiert, um Barrieren frühzeitig zu identifizieren und zu beseitigen. ■

Missachtung der Arbeitsschutzmaßnahmen: Nachschulung statt Kündigung!

Frage: *„Wir haben in unserer Dienststelle einen jüngeren Mitarbeiter, der bereits mehrfach die Arbeitsschutzmaßnahmen missachtet hat. Daraufhin hat er eine Abmahnung bekommen. Nun wird überlegt, ob er die Kündigung bekommen soll. Was ist Ihre Meinung dazu – und wie sollten wir vorgehen, wenn es sich um einen schwerbehinderten Mitarbeiter handelt?“*

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Andrea Einziger:

Wenn Sie in Ihrem Betrieb junge (schwerbehinderte) Arbeitnehmer beschäftigen, kann es passieren, dass diese sich überfordert fühlen und nicht genau wissen, wie sie sich zu verhalten haben. Dann kann es schnell zur Missachtung des Arbeitsschutzes kommen. Ein entscheidender Moment, bei dem es anstatt zur Kündigung zuerst zu Nachschulung und Neuunterweisung kommen muss. Die sorgfältige Einarbeitung und Unterweisung ist grundsätzlich für alle Mitarbeiter wichtig.

Trifft es Ihre schwerbehinderten Beschäftigten, sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung (SBV) vermitteln. Denn Ihr Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss auch schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunächst schulen. Aber für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können besondere Anforderungen und Bedingungen gelten.

Prüfen Sie mit der folgenden Checkliste gleich, ob betroffene Beschäftigte wirklich so unterrichtet und umfassend eingewiesen werden, wie es für ihre Tätigkeit richtig und sinnvoll ist:

Checkliste: Ist die Unterweisung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend vorbereitet und erfolgt?

Vor der Unterweisung	Okay?
Wird im Vorfeld abgeklärt, welche speziellen Bedürfnisse und Anforderungen der schwerbehinderte Mitarbeiter bzw. die schwerbehinderte Mitarbeiterin haben?	❑
Ist sichergestellt, dass die SBV mit einbezogen wird, um alle speziellen Bedürfnisse zu berücksichtigen?	❑
Werden die Arbeitsplätze den spezifischen Bedürfnissen der betroffenen Beschäftigten angepasst, z. B. durch ergonomische Möbel, spezielle Software usw.?	❑
Werden die Unterweisungen von qualifiziertem Personal durchgeführt, die sensibel für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen sind?	❑
Während der Unterweisung	
Werden Arbeitsabläufe praktisch erläutert und bekommen die Teilnehmer Gelegenheit, ihre Tätigkeit unter Anleitung selbst auszuführen?	❑
Sind Pausen geplant, wenn die Unterweisung länger dauert?	❑
Werden die einzelnen Teilnehmer im Verlauf der Unterweisung regelmäßig gefragt, ob er oder sie alles verstanden haben und ob es Fragen gibt?	❑
Werden Geschwindigkeit und Tiefe der Unterweisung an die individuellen Fähigkeiten der schwerbehinderten Mitarbeiter angepasst?	❑
Nach der Unterweisung	
Gibt es schriftliche Aufzeichnungen zur durchgeführten Unterweisung und deren vermittelte Inhalte?	❑
Führen Sie als SBV Feedback-Gespräche mit den Teilnehmern durch, um z. B. Anpassungen für nachfolgende Unterweisungen vorzunehmen?	❑
Führen Sie Feedback-Gespräche mit den Unterwiesenen durch, um zu erfahren, wie die Unterweisung wahrgenommen wurde?	❑
Steht den schwerbehinderten Beschäftigten auch nach der Unterweisung ausreichend Unterstützung zur Verfügung?	❑
Ist gewährleistet, dass regelmäßig die Arbeitsbedingungen und erlernten Inhalte überprüft werden?	❑

Aktuelles BAG-Urteil

Schwerbehindert in Altersteilzeit: Dieses neue Urteil bringt bares Geld!

Noch bis zum 31.12.2024 können Arbeitgeber und Dienstherrn ihren Beschäftigten die sogenannte Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei zahlen. 3.000 Euro Maximum. Die Prämie gibt es seit 2022. Die 3.000 Euro stellen den Höchstbetrag dar. Am 31.12.2024 läuft die Prämie aus. Nun gibt es ein wichtiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dazu.

Viele Tarifverträge sehen vor, dass Arbeitgeber oder Dienstherrn die Prämie nur jenen Beschäftigten zahlen, die sich in einem aktiven Arbeitsverhältnis befinden. Doch nun hat das BAG entschieden:

Haben Beschäftigte in Altersteilzeit – genauer: jene, die sich in der Passivphase der Altersteilzeit (Blockmodell) befinden – die Inflationsausgleichsprämie aufgrund einer solchen Regelung nicht erhalten, verstößt dies gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Damit werden diese Teilzeitkräfte (nichts anderes ist Altersteilzeit) ohne sachlichen Grund schlechter behandelt als Vollzeitkräfte, was verboten ist (BAG, Urteil vom 12.11.2024, Az: 9 AZR 71/24).

Deshalb: Das Urteil gilt für alle Beschäftigten – nicht nur für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer! Doch gerade diese nehmen häufig Altersteilzeit in Anspruch, um für sich ein gleitendes Ende in die Ruhephase zu ermöglichen.

➜ Achtung!

Haben Arbeitgeber die Prämie gezahlt für „geleistete und erbrachte Arbeit“ dürfen Altersteilzeitler in der Passivphase außen vor bleiben. Dann muss die Prämie aber auch ausdrücklich aus diesem Zweck gezahlt worden sein.

Beispiel

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg ist es zulässig, einen Arbeitnehmer von der Inflationsausgleichsprämie auszunehmen, weil dieser im gesamten Jahr keine Arbeitsleistung erbracht hatte, da er arbeitsunfähig erkrankt war. Der Grund:

Eine Inflationsausgleichsprämie kann als arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung ausgestaltet werden. Es ist daher möglich, die Prämie unter die Voraussetzung zu stellen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im betreffenden Jahr einen Anspruch auf arbeitsleistungsbezogene Vergütung hatten (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 14.8.2024, Az: 10 Sa 4/24). ■

Aktuelles LAG-Urteil

Wenn Arbeitgeber oder Dienstherrn Schwerbehinderung oder gesundheitliche Einschränkungen „ergoogeln“

Es ist gang und gäbe: Wenn sich Arbeitgeber oder Dienstherrn über Bewerberinnen und Bewerber informieren möchten, wird schnell bei Google nachgeschaut. In seiner jetzt erst veröffentlichten Entscheidung vom 10.4.2024 (Az: 12 Sa 1007/23) hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschieden:

Spätestens im Vorstellungsgespräch müssen Arbeitgeber oder Dienstherr die Betroffenen hierüber informieren. Das ergibt sich aus Art. 14 der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).

➜ Achtung!

Kommen Arbeitgeber oder Dienstherr dieser Informationspflicht nicht nach und verwerten die erlangte Information im Stellenbesetzungsverfahren, steht dem Bewerber oder der Bewerberin ein Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO zu.

Beispiel

Ein Arbeitgeber oder Dienstherr sucht eine neue Teamleitung. Der Personalleiter Herr Wuttke führt Google-Recherchen zu den Bewerberinnen und Bewerbern durch, um sich ein besseres Bild zu machen.

Bei einem Bewerber stößt er auf den Artikel eines Sportvereins, dem er entnehmen kann, dass Herr Wuttke schwerbehindert ist, weil dieser im Verein Mitglied der Schwerbehindertengruppe ist. In der Bewerbung steht aber nichts von einer Schwerbehinderung. Da Herr Wuttke die Stelle als nicht geeignet für schwerbehinderte Menschen ansieht, wird die Bewerbung abgelehnt.

Folge: Erfährt der Bewerber später, dass Informationen über ihn „ergoogelt“ wurden, kann er erfolgreich auf Schadenersatz klagen. Der Arbeitgeber hat seine Informationspflicht gemäß Art. 14 DS-GVO verletzt. Sprechen Sie mit Arbeitgeber und Dienstherr deshalb über dieses wichtige neue Urteil! ■