

WOCKEN (Hrsg.)



Praxishandbuch für Inklusionsbeauftragte

Mit ausfüllbaren
Musterformularen
zum Download

Praxishandbuch für Inklusionsbeauftragte

Larissa Wocken (Hrsg.)

Rechtsanwältin und Fachanwältin, [nexus.rechtsanwaelte](http://nexus.rechtsanwaelte.de),
Hamburg

Malte Fritsch

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, [nexus.rechtsanwaelte](http://nexus.rechtsanwaelte.de), Hamburg

Marc-Patrick Homuth

Direktor des Arbeitsgerichts Elmshorn

Fiona Ries

Stabsstelle des LVR-Inklusionsamts, Köln

Dr. Babette Tondorf

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Menschen
und Rechte Assoziation freier Rechtsanwälte*innen, Hamburg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

ISBN 978-3-415-07652-5

© 2024 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: abavo GmbH, Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe | Druck und Bindung: CPI books GmbH, Eberhard-Finck-Straße 61, 89075 Ulm

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	11
Abkürzungsverzeichnis	13
Literaturverzeichnis	15
A. Rechtliche Stellung und Aufgaben des Inklusionsbeauftragten (Larissa Wocken unter Mitarbeit von Paula Becker)	19
I. Bestellung und Abberufung eines Inklusionsbeauftragten	19
1. Pflicht zur Bestellung	19
2. Verbot der Personenidentität von Arbeitgeber und Inklusionsbeauftragten	20
3. Anzahl der Beauftragten	21
4. Durchführung der Bestellung	22
4.1 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.....	23
4.2 Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats	24
5. Benennung gegenüber der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt	25
6. Folgen der Nichtbestellung	25
7. Änderung der Bestellung und Abberufung	26
II. Fachliche Eignung	27
III. Rechtsstellung/Kündigungsschutz	30
IV. Eigene Aufgaben	31
1. Kontrolle des Arbeitgebers	31
2. Ansprechpartner	32
3. Zusammenarbeit	33
V. Pflichten	34
VI. Delegierte Aufgaben	35
VII. Netzwerk	35
1. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	35
2. Zusammenarbeit mit internen Partnern	36
2.1 Integrationsteam	37
2.2 Schwerbehindertenvertretung	38
2.3 Interessenvertretungen	39
2.4 Weitere betriebliche Beteiligte	41
VIII. Außerbetriebliche Unterstützung	41
IX. Haftung	41
X. Ordnungswidrigkeit	43

XI.	Muster	46	
1.	Bestellung des Inklusionsbeauftragten	46	⬇
2.	Ergänzung zum Arbeitsvertrag	49	⬇
3.	Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an der Bestellung	51	⬇
3.1	Unterrichtung über erfolgte Bestellung einer/eines Inklusionsbeauftragten	52	⬇
4.	Antrag auf Zustimmung zur Versetzung an den Betriebsrat	53	⬇
B.	Aufgaben des Arbeitgebers im Kontext schwerbehinderter Arbeitnehmer	55	
I.	Einstellung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (Malte Fritsch)	55	
1.	Pflichtbeschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe	55	
1.1	Ausgestaltung der Beschäftigungspflicht	56	
1.2	Auszubildende	59	
1.3	Ausgleichsabgabe	59	
2.	Prüfung Stellenbesetzung und Meldung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit	63	
2.1	Anforderungsprofil	64	
2.2	Prüfung und Beteiligung der Schwerbehinderten- vertretung und des Betriebsrats	64	
2.3	Prüfung unter Beteiligung der Agentur für Arbeit	65	
2.4	Ausschreibungsverfahren	67	
3.	Ablauf des Bewerbungsverfahrens	67	
3.1	Bewerbung Schwerbehinderter und Umgang mit Vermittlungsvorschlägen	67	
3.2	Einbeziehung der Interessenvertretungen	68	
4.	Funktion des Inklusionsbeauftragten innerhalb des Einstellungsverfahrens	78	
5.	Muster	79	
5.1	Einladung zu Bewerbungsgesprächen	79	⬇
5.2	Ablehnung bei offensichtlich fehlender Eignung	79	⬇
5.3	Ablehnung nach Bewerbungsgespräch (mit/ohne SBV)	82	⬇
II.	Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung (Marc-Patrick Homuth)	85	
1.	Worum geht es? Herleitung	85	
1.1	Beschäftigung im Arbeitsverhältnis	85	

1.2	Behinderungsgerechte Beschäftigung im Arbeitsverhältnis	86	
1.3	Flankierende Regelungen durch Teilzeitananspruch, Verlangen, von Mehrarbeit ausgenommen zu werden	87	
2.	Der Anspruch selbst – Inhalt und Grenzen des Anspruchs des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen auf behinderungsgerechte Beschäftigung.	87	
2.1	Inhalt	87	
2.2	Grenzen: Ein grenzenloser Anspruch ist es nicht. Zumutbarkeit!? Unverhältnismäßige Aufwendungen!?	88	
2.3	Was heißt das nun im Einzelnen? Beispiele	89	
2.4	Voraussetzung: Der Arbeitnehmer muss klar machen, was er kann: Verlangen behinderungsgerechter Beschäftigung	102	
3.	Flankierende Regelungen:	103	
3.1	Vollzeit geht nicht mehr: Der Teilzeitananspruch in § 164 Abs. 5 SGB IX.	103	
3.2	Keine Überstunden? Der Anspruch, auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu werden, § 207 SGB IX.	104	
4.	Alle machen mit: Die Rolle der Interessenvertretungen	106	
5.	Wenn man es nicht macht: Rechtliche Konsequenzen 1, 2, 3	107	
5.1	Behinderungsgerechte Beschäftigung als Klageanspruch	107	
5.2	Zahlen ohne Arbeitsleistung? Annahmeverzug	107	
5.3	Schadensersatz kann es auch geben.	107	
6.	Behinderungsgerechte Beschäftigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren	108	
7.	Ergebnis	110	
8.	Muster	111	
8.1	Übersicht typischerweise zu klärender Fragen.	111	
8.2	Verlangen nach behinderungsgerechter Beschäftigung	112	
8.3	Protokoll Arbeitsversuch	113	
8.4	Begründete Ablehnung	114	
III.	Inklusionsvereinbarung (Larissa Wocken)	115	
1.	Partner der Vereinbarung	115	

2.	Gründe für eine Inklusionsvereinbarung.....	116
3.	Inhalt von Inklusionsvereinbarungen.....	116
3.1	Kennzeichnende Inhalte einer Inklusionsvereinbarung – MUSS-Themen	116
3.2	Typische Inhalte: Regelungen – KANN-Themen.....	117
3.3	Beispielregelungen für MUSS- und KANN-Themen...	118
4.	Der Weg zur Vereinbarung.....	123
4.1	Erster Schritt – Ausgangsbasis	123
4.2	Zweiter Schritt – Bestandsanalyse	124
4.3	Dritter Schritt – Zielvereinbarung	125
4.4	Vierter Schritt – Berichtspflicht	126
4.5	Fünfter Schritt – Entwurf	126
4.6	Sechster Schritt – Auswertung und Anpassung.....	126
5.	Muster	127
IV.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (Dr. Babette Tondorf)	128
1.	Sinn und Zweck, Rechtscharakter	128
2.	Anwendungsbereich.....	130
2.1	Persönlicher Anwendungsbereich	130
2.2	Sachlicher Anwendungsbereich.....	130
2.3	Abgrenzung des BEM zu anderen Verfahren und Instrumenten	132
3.	Rollen und Aufgaben der Beteiligten	135
3.1	Rollen und Aufgaben des Arbeitgebers	135
3.2	Rolle und Aufgaben der BEM-berechtigten Person....	152
3.3	Rolle und Aufgaben von Betriebs- oder Personalrat und Schwerbehindertenvertretung	153
3.4	Rolle und Aufgaben hinzugezogener Vertrauenspersonen eigener Wahl.....	155
3.5	Rolle und Aufgaben der Werks- oder Betriebsärzte ...	155
3.6	Rolle und Aufgaben der Rehabilitationsträger und des Integrationsamts	156
4.	Dauer und Abschluss des BEM	157
5.	Evaluation des BEM	158
6.	Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum BEM, Inklusions- vereinbarung.....	159
7.	Arbeitsrechtliche Folgen bei unterlassenem oder nicht ordnungsgemäß durchgeführtem BEM im Kündigungsschutzprozess	159

V.	Präventionsverfahren (Malte Fritsch und Larissa Wocken) . . .	161
1.	Gesetzliche Verpflichtung/Überblick	161
2.	Ablauf Präventionsverfahren.	162
2.1	Zeitpunkt der Einleitung.	162
2.2	„Schwierigkeiten“	163
2.3	Beteiligte und ihre Rollen.	165
2.4	Konkreter Ablauf des Präventionsverfahrens	167
2.5	Regelungsort.	169
3.	Rechtsfolgen unterlassener Prävention.	170
4.	Muster	172
C.	Zusammenarbeit mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (Larissa Wocken).	174
I.	Gesetzliche Grundlage der EAA	174
II.	Aufgaben der EAA	174
1.	Was heißt Information, Beratung und Unterstützung konkret?	175
2.	Was heißt Lotsenfunktion und Unterstützung bei Förderleistungen konkret?	176
3.	Was heißt „gute Vernetzung“ konkret?	176
III.	Arbeitsweise der EAA	177
IV.	EAA in den verschiedenen Bundesländern	177
D.	Leistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter (Fiona Ries).	178
I.	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	179
II.	Begleitende Hilfen im Arbeitsleben	181
III.	Zuständigkeiten der verschiedenen Leistungsträger.	183
IV.	Was machen die einzelnen Rehabilitationsträger?	186
1.	Bundesagentur für Arbeit.	186
1.1	Wer ist die Agentur für Arbeit?	186
1.2	Aufgaben im Rahmen der beruflichen Rehabilitation.	186
1.3	Antragsstellung	187
2.	Rentenversicherung	188
2.1	Wer ist die Rentenversicherung?	188
2.2	Aufgaben im Rahmen der beruflichen Rehabilitation.	189
2.3	Antragsstellung	190

3.	Unfallversicherung.....	191
3.1	Wer ist die Unfallversicherung?.....	191
3.2	Leistungen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation.....	191
3.3	Antragstellung.....	192
V.	Weitere Rehabilitationsträger	193
VI.	Integrationsämter	193
1.	Wer sind die Integrationsämter?	193
2.	Leistungen im Rahmen der Begleitenden Hilfen	194
3.	Antragstellung.....	195
VII.	Überblick Leistungen der Rehabilitationsträger und Integrationsämter	196
1.	Leistungen an Arbeitgeber	196
1.1	Eingliederungszuschuss für Menschen mit (Schwer-)Behinderung	196
1.2	Zuschuss für Probebeschäftigung	197
1.3	Investitionshilfen zur Schaffung von neuen Arbeits- und Ausbildungsplätzen.....	198
1.4	Behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen	199
1.5	Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	199
1.6	Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit Behinderung	201
2.	Leistungen an Schwerbehinderte Menschen	202
2.1	Technische Arbeitshilfen	202
2.2	Arbeitsassistenz.....	202
2.3	Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten (berufliche Weiterbildung)	204
2.4	Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes	205
2.5	Jobcoaching	206
2.6	Unterstützte Beschäftigung	206
2.7	Übergangsgeld	207
2.8	Wohnungshilfe.....	208
	Glossar	209