
Newsletter September 2024

1. Handicap Veranstaltung „Einstellungsbedingte Barrieren – die Haltung der betrieblichen Akteure zum Thema Inklusion positiv beeinflussen“ am 22.10.24
2. Ratgeber: Schwerbehinderte Menschen im Betrieb
3. Neue DGB-Broschüre: Was ist, wenn es mir passiert? Tipps für Beschäftigte mit (drohender) Behinderung
4. TIPP: Die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung schwerbehinderter Beschäftigter
5. BSG-Urteil: Stufenweise Wiedereingliederung ist keine Leistung der medizinischen Rehabilitation – keine Erstattung der Fahrkosten zur Arbeitsstelle
6. Pressemitteilung des LAG Köln: Unwirksamkeit der Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen bei fehlendem Präventionsverfahren?

1. Handicap Veranstaltung „Einstellungsbedingte Barrieren – die Haltung der betrieblichen Akteure zum Thema Inklusion positiv beeinflussen“ am 22.10.24

In dieser Veranstaltung werden wir uns mit einstellungsbedingten Barrieren gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderung – beispielsweise Stereotypen und Vorurteilen – beschäftigen.

Wir schauen uns die Unternehmenskultur zum Thema Inklusion und die Rolle der einzelnen internen Akteure im Unternehmen an und klären die Möglichkeiten, diese für das Thema Inklusion zu gewinnen.

Im zweiten Teil der Veranstaltung geht es um die Praxiserfahrung in der Zusammenarbeit mit den internen Akteuren und mit haltungsbedingten Barrieren.

Die Veranstaltung findet in Kooperation mit der **Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Wirtschaft (ARGE VP)** statt. Als Mitreferenten mit langjähriger Erfahrung in der Arbeit als SBV begrüßen wir vom Vorstand der ARGE VP **Alfred Schlichting**, SBV vom Internationalen Bund Nord.

Die gesonderte Einladung finden Sie als Anlage, die Anmeldung erfolgt online über unsere [Website](#).

Wir freuen uns auf Sie!

2. Ratgeber: Schwerbehinderte Menschen im Betrieb

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben Informationen für Arbeitgeber:innen zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung neu aufgelegt. Arbeitgeber:innen erfahren darin mehr über mögliche Unterstützungsleistungen, Zuständigkeiten und Antragsprozesse. Der Ratgeber beschreibt unter anderem die möglichen Leistungen und die dazugehörigen administrativen Antragsprozesse in den Bereichen Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung. Ein weiterer Inhalt umfasst die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber:innenn gegenüber Menschen mit Schwerbehinderung im Betrieb. Die Broschüre ist auch für die Schwerbehindertenvertretungen und für die allgemeinen Arbeitnehmerinteressenvertretungen hilfreich.

Hier der Link zum [Download](#) bei der BIH.

3. Neue DGB-Broschüre: Was ist, wenn es mir passiert? Tipps für Beschäftigte mit (drohender) Behinderung

Die Broschüre „*Was ist, wenn es mir passiert? Tipps für Beschäftigte mit (drohender) Behinderung*“ bietet praktische Hilfe für Beschäftigte, die von einer langen und/oder schweren Erkrankung betroffen sind oder eine Behinderung erworben haben.

In übersichtlichen Abschnitten werden Leistungen der Rehaträger für betroffene Arbeitnehmer:innen, Konzepte wie die stufenweise Wiedereingliederung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die speziellen Rechte schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben erläutert.

Die Broschüre vermittelt wichtige und korrekte Informationen in einer leicht verständlichen Sprache und gibt einen praxisnahen Überblick über Themen, die sich auf tun, „wenn es mir passiert“.

Der Ratgeber kann kostenlos beim DGB bestellt oder als PDF genutzt werden.

Link zum DGB-Bestellservice: www.dgb-bestellservice.de

4. TIPP: Die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung schwerbehinderter Beschäftigter

Jährlich müssen Arbeitgeber:innen zum 31.03. der Bundesagentur für Arbeit mitteilen, wie viele schwerbehinderte, gleichgestellte und sonstige anrechnungsfähige Personen im Betrieb bzw. der Dienststelle beschäftigt sind (§163 SGB IX). Wenn die Pflichtquote nicht erfüllt wird, muss die sogenannte Ausgleichsabgabe (§160 SGB IX) entrichtet werden.

Die Mehrfachanrechnung soll die Arbeitgeber:innen mit Anreizen dazu motivieren schwerbehinderte Personen, insbesondere im Sinne des §155 SGB IX, einzustellen, die ebenfalls in angemessenem Umfang im Rahmen der Beschäftigungspflicht zu beschäftigen sind. Sie gilt für schwerbehinderte Menschen, die aufgrund von Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind. Die Formulierung „besonders betroffen“ stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar und wird durch Beispiele erläutert: „...nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen“ oder „...nicht nur vorübergehend offensichtlich eine verminderte Arbeitsleistung erbringen können“ oder „...die das 50. Lebensjahr vollendet haben“ und Weitere (vgl. § 155, Abs.1 SGB IX). Über die Beispiele hinaus wird auch schwerbehinderten Personen, die länger als ein Jahr auf Arbeitssuche sind, eine solche besondere Betroffenheit zugesprochen (Joussen, 724). Neben den besonderen Gruppen schwerbehinderter Menschen zählt der Gesetzgeber auch schwerbehinderte Teilzeitkräfte und schwerbehinderte Menschen dazu, die zuvor in einer Werkstatt tätig waren (§158 Abs. 2 SGB IX). Es ist es möglich, eine:n entsprechende:n Arbeitnehmer:in mit Schwerbehinderung auf maximal drei Pflichtarbeitsplätze anzurechnen. Eine Bruchteilanrechnung gibt es nicht, sodass eine Anrechnung auf ein, zwei oder drei Pflichtarbeitsplätze erfolgen kann (Joussen, 752).

Die Mehrfachanrechnung gilt auch für Auszubildende oder für Stellen zur beruflichen Bildung (§ 155 Abs. 2 SGB IX). Schwerbehinderte Auszubildende werden auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Dies umfasst auch eine Ausbildung bei Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 51 Abs. 2 SGB IX, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle ausgeführt wird. Die Zweifachanrechnung ist Gesetzesvollzug, die Bundesagentur besitzt hierbei keinen Ermessensspielraum. Es muss kein Antrag gestellt werden, sondern es ist ausreichend, wenn der/die Arbeitgeber:in die Angabe in die jährlich zu erstattende Anzeige entsprechend übernimmt (Joussen, 755).

Wenn eine schwerbehinderte Person in ein Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis durch den auszubildenden oder einen anderen Arbeitgeber im Anschluss an die abgeschlossene Ausbildung übernommen wird, wird sie im ersten Jahr der Beschäftigung ebenfalls auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet (§159 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).

Wenn die Vermittlung in eine berufliche Ausbildungsstelle wegen der Art und Schwere der Behinderung mit besonderen Schwierigkeiten einhergeht, kann die Bundesagentur für Arbeit über die Zweifachanrechnung hinausgehen und die Anrechnung auf drei Pflichtarbeitsplätze zulassen.

Abseits des Ausbildungsbezugs und der diesbezüglich vom Gesetzgeber vorgegebenen Mehrfachanrechnung, liegt die Entscheidung, auf wie viele Pflichtarbeitsplätze andere Beschäftigte angerechnet werden, im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit (Joussen, 758).

Die Mehrfachanrechnung sowie die Anrechnungsentscheidung sind an keine besondere Form und Frist gebunden. Die Initiative zur Mehrfachanrechnung geht regelmäßig vom Antrag eines/einer Arbeitgeber:in oder des schwerbehinderten Menschen aus. Die Einleitung des Verfahrens kann jedoch auch von Amtes wegen in Betracht kommen, womit eine Anregung der SBV, des Integrationsamtes oder des BR's/PR's gemeint sein kann. Die Zulassung der Mehrfachanrechnung kann sowohl befristet als auch unbefristet erfolgen. Der Regelfall ist die Zweifachanrechnung, die Dreifachanrechnung ist nur für Ausnahmefälle geboten. Im Falle einer Ablehnung kann der Widerspruch bei der Behörde bzw. Klage beim zuständigen Sozialgericht eingereicht werden. Sowohl der/die Arbeitgeber:in als auch die schwerbehinderte Person können die Entscheidung anfechten. Eine rückwirkende Anrechnung gibt es nicht (Joussen 2022, 756ff.).

Quellen: SGB IX und Joussen in LPK-SGB IX (2022), S. 751-758.

5. BSG-Urteil: Stufenweise Wiedereingliederung ist keine Leistung der medizinischen Rehabilitation – keine Erstattung der Fahrkosten zur Arbeitsstelle

Ein Arbeitnehmer war 4 Monate lang arbeitsunfähig erkrankt und bezog Krankengeld. Seine Hausärztin erstellte einen ärztlichen Wiedereingliederungsplan über eine stufenweise Wiedereingliederung, dem der Arbeitgeber und die Krankenkasse zustimmten. Der Arbeitnehmer absolvierte die stufenweise Wiedereingliederung und stellte einen Antrag auf Übernahme der Fahrkosten bei seiner Krankenkasse. Die Krankenkasse lehnte ab, woraufhin der Arbeitnehmer Widerspruch und Klage einlegte.

Das Sozialgericht (SG) verurteilte die Krankenkasse zur Zahlung der Fahrkosten und ließ die Berufung zu. Das Landessozialgericht (LSG) hat das Urteil des SG aufgehoben und die Klage abgewiesen, mit der Begründung, dass die stufenweise Wiedereingliederung keine Reha-Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung sei. Nach dem Recht der gesetzlichen Rentenversicherung bestünde ebenfalls kein Anspruch.

Der Arbeitnehmer rügte in der Revision vor dem Bundessozialgericht (BSG) die Verletzung des § 60 Abs. 5 SGB V i. V. m. §§ 44 und 73 SGB IX.

Das BSG bestätigte die Auffassung des LSG:

Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf Erstattung von Fahrkosten zum Arbeitsplatz während der stufenweisen Wiedereingliederung. Eine ohne Zusammenhang mit anderen Leistungen zur medizinischen Reha durchgeführte (isolierte) stufenweise Wiedereingliederung sei weder nach dem Recht der

Gesetzlichen Krankenkasse (GKV) noch nach dem Recht der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) eine Leistung zur medizinischen Reha.

Zwar würden im Zusammenhang mit Leistungen zur medizinischen Reha nach § 73 Abs 1 und 3 SGB IX gemäß § 60 Abs 5 SGB V auch Reisekosten übernommen. Dieser Anspruch setze jedoch das Bestehen eines Anspruchs auf Leistungen zur medizinischen Reha nach dem Recht der GKV voraus. Die stufenweise Wiedereingliederung selbst sei weder nach § 74 SGB V noch nach anderen Vorschriften des SGB V eine von der Krankenkasse zu erbringende Leistung zur medizinischen Reha, denn sie sei auf die Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit ausgerichtet und damit ein maßgeblich arbeitsrechtlich ausgeformtes Instrument, welches am Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers auf der Grundlage eines vom Arbeitsvertrag losgelösten Wiedereingliederungsverhältnisses zum Einsatz käme.

Leistungen zur medizinischen Reha nach dem SGB V hätten keinen über die Verbesserung oder Wiederherstellung der Gesundheit hinausgehenden Zweck, weshalb Reha-Leistungen zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Erwerbsfähigkeit nicht in den Zuständigkeitsbereich der Krankenkassen gehörten.

Für Leistungen zur medizinischen Reha, die auf die Wiederherstellung oder Erhaltung der Erwerbsfähigkeit ausgerichtet sind, seien nach § 9 Abs 1 Satz 1 SGB VI regelmäßig die Rentenversicherungsträger zuständig. Diese erbrächten Leistungen zur medizinischen Reha, um den Auswirkungen einer Krankheit oder Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit vorzubeugen, ihnen entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und dadurch Beeinträchtigungen der Erwerbsfähigkeit zu verhindern und die Versicherten möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben wiederinzugliedern.

Das BSG gab den Hinweis, dass in Fällen, in welchen ein Rentenversicherungsträger für die Zahlung von Übergangsgeld zuständig sei, weil sich die stufenweise Wiedereingliederung als Bestandteil einer in der Zusammenschau einheitlichen (Gesamt-)Maßnahme darstelle, die Entscheidung anders ausfallen könne: Hier könne von einer einheitlichen Maßnahme auszugehen sein, wenn das "rentenversicherungsrechtliche" Reha-Ziel noch nicht erreicht sei, d.h. der Versicherte die bisherige Tätigkeit noch nicht in vollem Umfang aufnehmen könne, weil er den berufstypischen Anforderungen dieser Tätigkeit gesundheitlich noch nicht gewachsen sei, der weitere Reha-Bedarf spätestens bei Abschluss der stationären Maßnahme zutage getreten sei, und die Voraussetzungen der stufenweisen Wiedereingliederung bis zu ihrem Beginn durchgehend vorlägen. Unter diesen Voraussetzungen könne die stufenweise Wiedereingliederung die "zweite Phase der Rehabilitation" darstellen, für welche die originäre Zuständigkeit des Rentenversicherungsträgers fortbestünde. Nur in diesem Kontext sei die stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX als medizinische Reha-Maßnahme Bestandteil einer Leistung zur medizinischen Reha.

Im vorliegenden Fall bestünde jedenfalls kein Anspruch auf Übernahme der Fahrkosten, da es sich nicht um eine medizinische Reha-Maßnahme handele.

Hinweis: Eine Möglichkeit wäre, einen Wiedereingliederungsvertrag zu schließen, in welchem ggf. die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber vereinbart wird. Generell würde sich eine Regelung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung BEM hinsichtlich der Fahrtkosten empfehlen.

6. Pressemitteilung des LAG Köln: Unwirksamkeit der Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen bei fehlendem Präventionsverfahren?

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch innerhalb der sog. Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG, §§ 173 Abs. 1, 168 SGB IX, in denen ein schwerbehinderter Mensch noch keinen Kündigungsschutz genießt, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Dies hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln am 12.09.2024 entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (...) entschieden. Da die beklagte Kommune im vorliegenden Einzelfall jedoch widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte, führte dies nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers.

Der 1984 geborene Kläger verfügt über einen Grad der Behinderung von 80 und war bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt. Am 22. Juni 2023 kündigte die Beklagte dem Kläger innerhalb der Probezeit ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben. Das Präventionsverfahren nach §167 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständes (insb. Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährdet ist. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14) hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, bei auftretenden Schwierigkeiten bereits innerhalb der ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses ein Präventionsverfahren durchzuführen. Nach Auffassung der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts ergibt sich die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene zeitliche Begrenzung weder aus dem Wortlaut der Vorschrift, noch stützt eine Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen dieses Ergebnis. Wegen der auch vom Bundesarbeitsgericht angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, hat das Landesarbeitsgericht für diese Sonderkonstellation aber eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen.

Im konkreten Einzelfall ist das Landesarbeitsgericht Köln aufgrund der unstreitigen Tatsachen zu dem Ergebnis gekommen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war und hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.09.2024 – 6 SLa 76/24.

Die Entscheidung kann demnächst in der [Rechtsprechungsdatenbank NRW](#) unter Eingabe des Aktenzeichens (6 SLa 76/24) aufgerufen werden.

Quelle: [Landesarbeitsgericht Köln](#)

Bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51
Ilona Hofmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -29
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52
Julia Loose	Tel.: 040/ 28 40 16 -50
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57

handicap@hamburg.arbeitundleben.de



Hamburg | Sozialbehörde

Die Beratungsstelle handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Sozialbehörde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50
[E-Mail handicap](#)

[Website Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.](#)

[Website Beratungsstelle handicap](#)

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de.