



#### **ERFOLGREICH**

Wie die Deutsche Post die Herausforderungen der Pandemie bewältigt

#### **WICHTIG**

Warum das Thema Arbeitssicherheit aktuell besonders relevant ist

#### **RECHTSSICHER**

Aktuelle Urteile rund um die berufliche Teilhabe



#### I M P R E S S U M

#### ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit

- - -

Verlag, Herstellung, Vertrieb: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

- - -

ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

- - -

#### Internetadresse:

integrationsaemter.de/ZB

- - -

Redaktion: Christoph Beyer (verantwortlich für den Inhalt), Burkhardt Vitt (verantwortlich für den Verlag), Theda Bracht, Maren Zeidler, Isabell Dunschen, Anna Papenbrock

. . .

Beirat: Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Carola Fischer, Köln; Heike Horn-Pittroff, Chemnitz; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Timo Wissel, Köln; Simone Wuschech, Cottbus

Titelfoto: Henning Schacht

- - -

Druck: L. N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, schaffrath.de; gedruckt auf 100-prozentigem Recyclingpapier, zertifiziert mit dem Blauen Engel

Auflage: 184.000 Exemplare

Redaktionsschluss: 10.05.2021

---

Beilagen: Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg oder die ZB Bayern beigelegt.

- - -

Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

- - -

Editorischer Hinweis: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet wird, wenn es sich nicht vermeiden lässt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

- - -

Nachbestellungen und Adressänderungen richten Sie bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt.



## **WAS NOCH KOMMEN MUSS**

#### Liebe Leserinnen und Leser,

die anstehende Bundestagswahl im Herbst 2021 geht in diesen turbulenten Zeiten fast unter. Doch es ist tatsächlich bald so weit. Wir nutzen die Chance, mit dem Behindertenbeauftragten der Bundesregierung, Jürgen Dusel, ein Fazit seiner ersten, vielleicht nicht letzten Amtszeit zu ziehen. Jürgen Dusels Programmatik ist anspruchsvoll und bestechend selbstverständlich zugleich: "Demokratie braucht Inklusion". Er ist seit 2018 für die Belange von Menschen mit Behinderungen zuständig und hat einiges erreicht. Wir blicken mit ihm zurück und halten auch gemeinsam Ausschau: Was kommt, was muss noch kommen? Und: Wie steht es auch in Pandemiezeiten um die Inklusion in Deutschland?

Außerdem haben wir die Deutsche Post DHL Group besucht. Der dort bestehende Versandboom durch die Pandemie zeigt, welche Herausforderungen Inklusionsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen aktuell meistern und wie die Digitalisierung vorangetrieben wird.

Pandemiebedingt ist auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders in den Fokus geraten. Das Instrument in den Betrieben ist der Arbeitsschutzausschuss, in dem auch die Schwerbehindertenvertretung aktiv mitarbeiten soll. Wie es hier um die Rechte und Pflichten von Vertrauenspersonen steht, lesen Sie ab Seite 11.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Thomas Niermann,

Leiter des Integrationsamtes und der Hauptfürsorgestelle Landeswohlfahrtsverband Hessen

# Integrationsämter & Inklusionsämter

In Bayern, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

# INHALT

#### TITELTHEMA

#### Inklusion ist ein Grundrecht

Jürgen Dusel spricht im Interview über die Herausforderungen und Chancen der Pandemie für die Inklusion. In wandelnden Zeiten wie diesen heißt es, Barrierefreiheit direkt in neuen Gesetzen zu beachten. Inklusion ist kein Thema der Fürsorge oder Caritas, sondern ein Grundrecht.



Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen



#### REPORTAGE

#### Interview mit der Deutsche Post DHL Group

10

#### Einiges zu stemmen

Das größte internationale Logistikunternehmen Deutsche Post DHL Group schaut auf die vergangenen Monate der Corona-Pandemie. Herausforderungen wurden gemeistert und die Digitalisierung wurde angekurbelt.



#### RATGEBER

#### Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Aktiv mitwirken für einen 13 vielfältigen Arbeitsschutz

> Arbeitsschutz steht mehr denn je durch die Pandemie im Fokus. Daher sollte die Schwerbehindertenvertretung (SBV) auch im betrieblichen Arbeitsschutzausschuss (ASA) mitwirken.



Auf dem neuesten Stand 14 Aktuelle Urteile

- Befugnisse der Gesamt-SBV
- Unterrichtungsanspruch
- Keine Beschäftigungsgarantie







## **SBV** aktiv він

#### **Auch unterwegs informiert**

 $\rightarrow$  sbvaktiv.integrationsaemter.de

- Videos mit Erklärungen
- Fachlexikon zur SBV
- Personalisierte Inhalte





# kurz notiert 🚄

#### Studie zum Weltfrauentag Frauen mit Behinderung verdienen am schlechtesten

Zum Weltfrauentag am 8. März wurden besonders die Arbeitsrechte der Frauen betrachtet. Dabei kam heraus, dass schwerbehinderte Frauen, die am stärksten Benachteiligten auf dem Arbeitsmarkt sind. Sie trifft es gleich doppelt durch die Benachteiligung von Frauen und aufgrund der Behinderungen. Dies bedeutet laut Studie "Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt", dass weibliche Erwerbstätige mit Behinderung im Durchschnitt 667 Euro weniger pro Monat verdienen als ihre männlichen Kollegen.

→ destatis.de > Themen > Gesellschaft und Umwelt > Gesundheit > Behinderte Menschen



mages/Kali Nine LLC



#### REHADAT-Befragung zu rheumatoider Arthritis RA-Erwerbstätige fühlen sich gut integriert

Nach aktuellem Projekt von REHADAT am Institut der deutschen Wirtschaft fühlt sich ein Großteil der Erwerbstätigen mit rheumatoider Arthritis (RA) gut am Arbeitsplatz integriert. Dies geht aus einer Befragung in 2020 hervor, bei der von 419 Befragten mit Rheuma 312 Personen von RA betroffen waren. Untersucht wurden die Bereiche Betriebsklima, individuelle Arbeitsanpassung sowie die Inanspruchnahme von Unterstützung.



#### Barrierefreiheit per Gesetz

#### Neues Gesetz sorgt für europaweite **Barrierefreiheit**

Am 24. März 2021 hat das Bundeskabinett das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) beschlossen. Es regelt die Barrierefreiheitsanforderungen für bestimmte Produkte und Dienstleistungen und beseitigt Barrieren beim Zugang zu Informationen und Kommunikation. Die Regelungen sind grundsätzlich ab dem 28. Juni 2025 anzuwenden. Sie orientieren sich an der EU-Richtlinie zur Barrierefreiheit (European Accessibility Act, kurz: EAA).

→ bmas.de > Mehr Barrierefreiheit für Deutschland

# 173.709

schwerbehinderte Menschen waren im Oktober 2020 in Deutschland arbeitslos gemeldet ein Anstieg um

> 10,3% gegenüber März, zu Beginn der Corona-Krise

> > Quelle: Bundesagentur für Arbeit

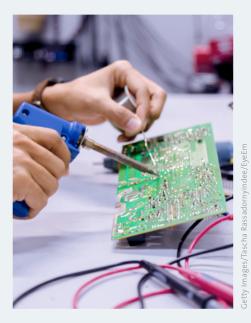


#### Erkennung von epileptischen Anfällen Künstliche Intelligenz hilft

In Deutschland leiden 400.000 bis 800.000 Menschen an Epilepsie. Pro Jahr erkranken ca. 30.000 Menschen neu. Etwa ein Drittel der epileptischen Anfälle bleibt unerkannt. Das kann insbesondere in der Nacht zu lebensbedrohlichen Situationen führen. Das BMBF fördert mit dem Projekt EPIWATCH die Entwicklung eines Sensorsystems, das mithilfe künstlicher Intelligenz die Vitaldaten von Epilepsie-Patienten überwacht, sodass im Notfall schneller interveniert, die Diagnose verbessert und die Therapie angepasst werden kann. Link zum Projekt:

→ elektronikforschung.de > projekte > epiwatch

# im fokus 🛴



#### Projekt incluMOVE

#### Digital gestützter Lern- und Arbeitsplatz für Menschen mit Beeinträchtigung

Die Montage von Objekten, ist eine zentrale Anforderung der meisten gewerblich-technischen Berufsbilder. Im BMBF-geförderten Projekt incluMOVE wurde exemplarisch für das Berufsfeld Elektromontage im Berufsbild Industrieelektriker ein digital gestützter Lern- und Arbeitsplatz entwickelt, der Menschen mit und ohne Behinderung bei der Montage assistiert. Mögliche behinderungsbedingte Barrieren können damit kompensiert werden.

Die Projektergebnisse von incluMOVE tragen dazu bei, dass Menschen mit Beeinträchtigung formale Qualifikationen erwerben können. Link zur Projektseite:

→ inclumove.de





# "INKLUSION IST KEIN SCHÖNWETTER-**KONZEPT"**

Jürgen Dusel ist Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Im ZB-Interview spricht er über Herausforderungen während der Corona-Pandemie und macht deutlich, dass Inklusion nichts mit Fürsorge oder Caritas zu tun hat, sondern ein fundamentales Grundrecht ist.

"

ann man sagen, dass Menschen mit Behinderungen in vielen Belangen durch die Corona-Pandemie besonders betroffen sind?

In Deutschland gibt es circa 13 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen – knapp 8 Millionen davon sind schwerbehinderte Menschen. Diese Gruppen sind sehr heterogen. Aus diesem Grund ist die Betroffenheit durch die Corona-Pandemie nicht leicht zu beantworten. Was klar ist: Innerhalb der Gruppe der Schwerbehinderten gibt es Menschen, die sich bereits seit über einem Jahr isolieren müssen. Diese Menschen haben große Sorgen, sich zu infizieren und an COVID-19 zu sterben – kritisch ist für diese Gruppe jetzt der lange Verlauf der Pandemie.

#### Welche großen Themen sehen Sie zurzeit in der Corona-Krise? Worauf muss geachtet werden?

Wir stellen fest, dass sich bestehende Problemlagen in der Pandemie noch einmal verschärft haben. Das betrifft die Teilhabe am Arbeitsleben, die gesundheitliche Versorgung der Menschen mit Beeinträchtigungen und die Barrierefreiheit insgesamt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass wir bei allen neuen Gesetzen, die wir jetzt in der Pandemie auf den Weg bringen, darauf achten, dass sie inklusiv sind. Ob das jetzt ein Konjunkturprogramm, ein Krisenbewältigungsprogramm, die Unterstützung von Inklusionsunternehmen, oder die Informationsvermittlung per Gebärdensprache ist – alle Ideen und Programme sollten auch für Menschen mit Behinderungen zukunftsfähig sein. Das hat dann auch positive Auswirkungen auf die Zeit nach der Pandemie.

# Haben Sie Sorge, dass vieles, das Sie und Ihre Mitarbeiter in den letzten Jahren erreicht haben, durch die Pandemie zunichtegemacht wird? Und wie begegnen Sie dem?

Oh ja, ich habe schon Sorge, dass das, was wir bereits erreicht haben – auch was die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention betrifft –, geopfert wird. Aktuell ist die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Beeinträchtigungen gestiegen und derzeit so hoch wie seit fünf Jahren nicht mehr. Wir wissen auch, dass diese Gruppe schwerer wieder einen Job findet als nichtbehinderte Menschen. Deshalb müssen wir jetzt schon Maßnahmen ergreifen, damit die Einstellung von behinderten Menschen vereinfacht wird, wenn sich die Konjunktur wieder erholt.

In Deutschland gibt
es insgesamt 13 Millionen Menschen mit
Beeinträchtigungen –
8 Millionen davon
sind schwerbehinderte
Menschen."

# Was meinen Sie damit konkret? Haben Sie Maßnahmen im Blick?

Zunächst sollten wir uns einfach an die Regeln halten, die wir uns gegeben haben. Ein Viertel aller Unternehmen beschäftigt trotz einer Beschäftigungspflicht keinen einzigen Menschen mit Behinderung. Was würde passieren, wenn 25 Prozent aller Autofahrer einfach sagen, für mich gilt die Straßenverkehrsordnung nicht? Das ist völlig inakzeptabel – Nullakzeptanz für Nullbeschäftigung! Deshalb bin ich für eine Verdoppelung der Ausgleichsabgabe für diese Unternehmen. Arbeitsminister Hubertus Heil hat die Erhöhung der Ausgleichsabgabe noch im Dezember 2020 als Teil seiner Forderung formuliert. Allerdings scheint die Forderung derzeit leider keine Mehrheit zu finden.

Dann müssen die Bewilligungsverfahren zum Beispiel von Lohnkostenzuschüssen und Arbeitsplatzausstattungen bei einer Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen vereinfacht und beschleunigt werden. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sollen es zukünftig einfacher haben, sich in dem Wirrwarr von Beschäftigungshilfen und unterschiedlich zuständigen Leistungsträgern zurechtzufinden. Deshalb trete ich dafür ein, dass Arbeitgeber zukünftig nur noch einen Ansprechpartner für alle ihre Fragen rund um die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben. Andernfalls könnten vor allem kleinere Unternehmen schnell überfordert sein. Das muss sich ändern.

#### Wer soll denn diese Ansprechperson sein?

Ich plädiere dafür, dass diese zentrale Ansprechperson für Unternehmen zukünftig aus den Integrationsämtern kommt, die dann auch verbindliche Zusagen machen und Entscheidungen treffen darf. Das kann es kleinen und mittleren Unternehmen, die nicht immer das Personal abstellen können für solche Aufgaben, leichter machen, auch Menschen mit Behinderungen einzustellen. Ein wichtiger Schritt auf diesem Weg ist getan: Im parlamentarischen Verfahren zum Teilhabestärkungsgesetz sind jetzt auch Ansprechstellen vorgesehen, allerdings trägerunabhängig, und sie sollen nur Beratungs- und Lotsenfunktion haben.

#### Aktuell unterstützt der Staat mit Milliardenprogrammen Unternehmen. Es drängt sich der Eindruck auf, dass sich die Inklusion der Wirtschaft unterordnen muss. Wie sehen Sie das?

Wir müssen anders argumentieren. Der Deutsche Bundestag hat viel steuerfinanziertes Geld in die Hand genommen, - übrigens auch Steuern, die von Menschen mit Behinderungen erbracht wurden –, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Corona-Krise zu unterstützen. Und das ist vollkommen richtig so. Das ist ein solidarischer Akt der Gesellschaft. Aber Solidarität ist keine Einbahnstraße. Wenn schon der Steuerzahler Unternehmen unterstützt, dann erwarte ich, dass auch Firmen etwas von dieser Solidarität zurückgeben und Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

#### Gibt es auch positive Entwicklungen in der Corona-Krise?

Die gibt es: Nach 45 Jahren konnten wir erreichen, dass die Pauschbeträge in der Einkommenssteuer für Behinderte am 1. Januar 2021 verdoppelt wurden. Dem ging ein intensiver Austausch zwischen dem Finanzminister und mir voraus. Das zeigt, dass man auch in der Pandemie inklusive Gesetze voranbringen kann. Inklusion ist also nicht nur ein Schönwetterkonzept, das man macht, wenn man sonst keine Sorgen hat, sondern es zeigt, dass man auch in der Krise Gesetze für Menschen mit Behinderungen verbessern kann.



Die Politik hat in der Corona-Pandemie am 1. Januar 2021 den sogenannten Corona-Teilhabe-Fonds auf den Weg gebracht. Einrichtungen der Behindertenhilfe, Inklusionsbetriebe, Sozialkaufhäuser und gemeinnützige Sozialunternehmen können Zuschüsse aus dem Fonds beantragen. Die Antragsfrist ist aufgrund der andauernden pandemischen Lage bis zum 31. Mai 2021 verlängert worden. Wie unterstützt der Fonds die Inklusion in der

kommt..."

Dies ist ein sehr wichtiges und notwendiges Instrument, weil vor allem Inklusionsunternehmen am Anfang der Corona-Krise immense Schwierigkeiten hatten, Kredite oder Zuschüsse zu erhalten, denn sie waren zunächst von allen Wirtschaftshilfen ausgeschlossen. Die mehr als 900 Inklusionsunternehmen in Deutschland haben eine wichtige Aufgabe - sie gewährleisten die Teilhabe für Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt. Die dürfen jetzt nicht in Konkurs gehen. Ich hoffe wirklich sehr, dass sie einigermaßen gut durch die Corona-Krise kommen.

#### Wie schätzen Sie die Arbeit der Integrationsämter in der Corona-Krise ein?

Ich habe ja selber von 2002 bis 2009 das Integrationsamt des Landes Brandenburg geleitet. Deshalb weiß ich, dass sehr viele Beschäftigte Überzeugungstäter sind und eine hohe intrinsische Motivation haben, die sich vor allem durch ehrliche Freude an einer Aufgabe auszeichnet. Ich wünsche mir sehr, dass die Integrationsämter personell besser ausgestattet werden und einen höheren Stellenwert erhalten. Sie stehen für einen sehr wichtigen Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe, nämlich der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben.

Jürgen Dusel ist seit 2018 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Der 56-Jährige leitete von 2002 bis 2009 das Inklusionsamt in Brandenburg und war zu dieser Zeit auch Mitglied im Medienbeirat dieses Magazins. Er war zunächst Beauftragter für die Belange der Menschen mit Behinderungen der brandenburgischen Landesregierung, bis er 2018 auf die Bundesebene wechselte.

# Und wie steht es um die digitale Teilhabe? Viele Konzepte wurden aus dem Boden gestampft, ohne die Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Was muss da geschehen?

Es muss eigentlich im ureigensten Interesse der Unternehmen liegen, alle Webseiten und Kommunikationstools barrierefrei zu gestalten, denn auch die Barrierefreiheit zeigt, dass sich Firmen modern und zukunftsfähig aufstellen. Arbeitgeber sind jetzt in der Corona-Krise gut beraten, ihre Schwerbehindertenvertretung zu konsultieren. Das betrifft vor allem Fragen zur Barrierefreiheit der Computersysteme, die zur Kommunikation im Homeoffice eingesetzt werden. Denn was nützt ein modernes Videokonferenz-Tool, das zum Beispiel nicht von Sehbehinderten benutzt werden kann. Barrierefreiheit in der IT darf nicht weiter als "nice to have" behandelt werden, sondern ist ein Qualitätsmerkmal eines modernen Unternehmens, das für Innovation steht. Und das wird zukünftig auch ein Merkmal einer Firma sein im Kampf um junge Talente – egal ob sie mit Beeinträchtigungen leben oder nicht.

Ein anderes Beispiel zur Barrierefreiheit: Es wird in den kommenden Jahren viel Geld in die Infrastruktur und den Netzausbau der Deutschen Bahn investiert. Ich habe jetzt mit Finanzminister Olaf Scholz abgesprochen, dass bei diesen Milliardeninvestitionen immer auch an die Barrierefreiheit gedacht wird. Und dabei geht es nicht nur um die funktionierende Rampe – Barrierefreiheit hat für mich eine tiefe soziale Dimension. Sie ist vielmehr Voraussetzung, dass Menschen zusammenleben können, und damit ein qualitatives Zeichen einer modernen Gesellschaft.

# Gibt es aktuell ein Thema, das Sie im Zusammenhang mit Inklusion beschäftigt?

Auch wenn es sich sehr staatstragend anhört, mein Motto lautet: Demokratie braucht Inklusion. Das heißt für mich, dass ich mir ohne Inklusion kein demokratisches Land vorstellen kann. Wenn man diesen Punkt weiterdenkt, bedeutet unsere gemeinsame Arbeit für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auch Demokratiearbeit.



enning Schach

Es gilt ein einfacher Satz, ob es nun um die Teilhabe am Arbeitsleben, am gesellschaftlichen Leben, am kulturellen Leben oder am Sport geht: "Menschen mit Behinderungen sind Bürgerinnen und Bürger unseres Landes und sie haben genau die gleichen Rechte, wie alle anderen Menschen auch." Jetzt ist es Aufgabe des Staates, diese Rechte nicht nur zu versprechen, sondern auch dafür zu sorgen, dass sie umgesetzt werden. Wenn das nicht funktioniert, kann es sein, dass Menschen sich verlassen fühlen von ihrem Sozialstaat. Und das kann im schlimmsten Fall dazu führen, dass sie den politischen Kräften hinterherlaufen, die scheinbar einfache Antworten auf schwierige Fragen geben. Aus diesem Grund muss uns klar werden, dass Inklusion und Demokratie eng miteinander verflochten sind. Inklusion hat deshalb auch nichts mit Fürsorge, Humanität oder Caritas zu tun – nein, es geht bei der Inklusion um die Umsetzung von fundamentalen Grundrechten, die jeder Mensch hat.



#### INKLUSION IM BETRIEB FÖRDERN

Menschen mit Schwerbehinderung und ihre Arbeitgeber können von Seiten ihres Integrationsamtes Beratung, Schulung, Betreuung und finanzielle Leistungen erhalten.

→ integrationsaemter.de/leistungen



# STEMMEN

Der Konzern Deutsche Post DHL Group hat die Herausforderungen der Corona-Pandemie bisher gut gemeistert. Doch hinter dem Erfolg steht harte Arbeit. ZB zeigt, wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Arbeitgeber, SBV und Integrationsämtern auch in der Krise funktioniert.

## "

# Wir haben jetzt ein Jahr Pandemieerfahrung. Und es gab einiges zu stemmen bei uns."

Susanne Kaus, Inklusionsbeauftragte Deutsche Post DHL Group

er Onlinehandel boomt wie nie zuvor. Die Zahlen stiegen in den letzten Jahren kontinuierlich – und die Corona-Pandemie hat die Entwicklung beschleunigt. Das größte internationale Logistikunternehmen transportierte 2020 nach eigenen Angaben in Deutschland 1,83 Milliarden Pakete und damit deutlich mehr als im Vor-Corona-Jahr 2019. Da waren es 1,59 Milliarden.

Hinter den nackten Zahlen stehen großer Aufwand und viel Engagement. "Wir haben jetzt ein Jahr Pandemieerfahrung. Und es gab einiges zu stemmen bei uns", erzählt Susanne Kaus, Inklusionsbeauftragte des Gesamtkonzerns. Die Juristin ist seit 1995 bei der Deutschen Post AG und für Tarifpolitik und Mitbestimmung im Konzern zuständig – seit zwei Jahren verantwortet Kaus in Deutschland zudem für alle Gesellschaften im Konzern den Themenbereich Inklusion. Im Jahr 2020 beschäftigte der Konzern Deutsche Post DHL Group in Deutschland ca. 210.000 Beschäftigte, davon rund 17.000 Menschen mit Behinderungen. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 8 Prozent.

Zwei-Wellen-Verfahren. "Viele unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im operativen Bereich, zum Beispiel in der Zustellung, tätig. Das sind Tätigkeiten, die nicht einfach ins Homeoffice verlagert werden konnten", sagt Kaus. Als wichtige Maßnahme zum Schutz der Beschäftigten hat die Post im vergangenen Jahr ihren Tagesbetrieb aufgeteilt. Das sogenannte Zwei-Wellen-Verfahren in der Zustellung bedeutet, dass zum Beispiel nur die Hälfte aller Brief- und Paketboten zu ihrer üblichen Frühmorgenzeit mit der Arbeit beginnt. Die anderen Zusteller machen sich zu einem späteren Zeitpunkt auf ihre Zustelltouren.

Auch die zusätzlichen Hygienekonzepte hätten hervorragend funktioniert, sagt Jürgen Finis. Der 58-Jährige arbeitet seit über 40 Jahren bei der Deutschen Post und ist stellvertretende Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) der Deutschen Post AG. Zusätzlich ist Finis Vertrauensperson der Niederlassung Betrieb Kassel und kennt das operative Geschäft. Nie sei es zu Engpässen bei der Versorgung mit

Schutzmasken oder Desinfektionsmitteln gekommen, sagt er. Zudem seien in Paketzentren besonders wirksame Virenfilter in den Luftheizungen eingebaut worden. Mit speziellen Abstandsmessgeräten sind Kollegen auf die wichtigen Sicherheitsabstände hingewiesen worden. "Die Hygienekonzepte funktionieren hervorragend. Es wurden keine Kosten und Mühen gescheut, um die Kollegen vor Ort vor einer Infektion zu schützen – völlig unabhängig davon, ob der Kollege oder die Kollegin eine Behinderung hat oder nicht", fasst Finis zusammen.

Bislang keine Schließungen. Der Erfolg gibt den Maßnahmen recht. Weitgehend reibungslos lief der Tagesbetrieb bei der Deutschen Post in der Pandemiezeit. Weder in den 36 Paketzentren noch in den 82 Briefzentren, die im Bundesgebiet und den Bundesländern verteilt sind, kam es bisher zu pandemiebedingten Schließungen.

Aufgrund der stark gestiegenen Paketmenge hat Deutsche Post DHL Group auch viele neue Beschäftigte eingestellt. Die Recruitingtools des Unternehmens wurden schon vor der Pandemiezeit vereinfacht und digitalisiert. "Vieles, was das Bewerbungsverfahren und auch die Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern betrifft, läuft heute digital", sagt Kaus. So können sich Menschen jetzt direkt über das Smartphone bewerben, bei der ersten Kontaktaufnahme werden E-Mails oder das Telefon genutzt und teilweise auch digitale Assessment-Verfahren eingesetzt.

Corona treibt Digitalisierung an. Überhaupt habe die Corona-Pandemie der Digitalisierung im Konzern, wie in anderen Unternehmen auch, einen Entwicklungsschub gegeben, erzählt die Inklusionsbeauftragte. "Allein die Möglichkeiten, im Homeoffice arbeiten zu können, mussten ja pandemiebedingt schnell ausgebaut werden." Auch Jürgen Finis gibt ein Beispiel aus seinem praktischen Alltag in der Niederlassung Betrieb Kassel, wo 433 Menschen mit Behinderungen arbeiten. Für den Austausch und für Arbeitsanweisungen mit einer gehörlosen Mitarbeiterin im Paketzentrum sei noch vor der Corona-Pandemie regelmäßig ein Gebärdendolmetscher engagiert worden. Das sei gelegentlich umständlich ge-



wesen. "Heute kommuniziert der Dolmetscher mit der Beschäftigten per Videokonferenz. Die Übersetzung wird uns direkt auf dem Tablet angezeigt", sagt Finis.

Für die Zusammenarbeit mit dem Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt Kassel hat Finis nur lobende Worte. "Das läuft noch besser als spitzenmäßig", sagt er. Dies vor allem in Pandemiezeiten, präzisiert er. "Wir hatten nie das Gefühl, in diesen besonderen Zeiten, im Stich gelassen zu werden. Wirklich vorbildlich, was Erreichbarkeit und Rückmeldung betrifft", freut er sich.

Gute Zusammenarbeit. Auch Susanne Kaus und Ina Spörrer, Vorsitzende der Konzern- und Gesamtschwerbehindertenvertretung im Rheinland, arbeiten gut und gerne mit dem LVR-Inklusionsamt in Köln zusammen. Konkret habe man 2019 ein Pilotprojekt zum E-Learning aufgesetzt. "Das waren digitale Austauschtermine zu unterschiedlichen Themen, u.a. zum betrieblichen Eingliederungsmanagement – interessant vor allem für die Inklusionsbeauftragten aus dem Konzern", sagt Kaus. Arbeitgeber sind durch das Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet, längerfristig oder wiederholt arbeitsunfähigen Beschäftigten Maßnahmen der betrieblichen Eingliederung anzubieten. Dieses Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM, dient zur Prävention erneuter Ausfälle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Resonanz auf den digitalen Austausch sei durchgehend positiv gewesen. So positiv, dass der LVR BEM-Schulungen und -Beratungen nun als eines der ersten Fachthemen in unterschiedlichen Online-Formaten anbiete, so die Konzern-Inklusionsbeauftragte. Aktuell schaue man gemeinsam mit dem LVR, welche weiteren Themen sich besonders für ein digitales Vermittlungsformat eignen.

Als Inklusionsbeauftragte hat Susanne Kaus verschiedene Aufgaben im Logistikkonzern. Dazu gehört die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei Themen rund um Schwerbehinderung. Auch ist sie für das jährliche Anzeigeverfahren zur Feststellung von Ausgleichsabgaben verantwortlich. Gleichzeitig ist Kaus zentrale Ansprechpartnerin für die Konzern-SBV und Gesamt-SBV der Deut-

schen Post AG, mit denen sie zusammen Inklusionsthemen weiterentwickelt. "Der Austausch funktioniert sehr gut", sagt der stellvertretende GSBV-Vorsitzende Finis, "das ist ja nicht überall der Fall."

Tägliche Skype-Sitzungen. So ist Finis in seiner Niederlassung beim Thema Arbeits- und Infektionsschutz immer eingebunden worden. Das gelte auch für die aktualisierte Gefährdungsbeurteilung während der Corona-Pandemie, sagt die stellvertretende GSBV-Vertrauensperson Finis. "Teilweise hatten wir sogar tägliche Sitzungen per Skype, in denen wir immer unsere Ideen und Vorschläge einbringen konnten", erläutert er.

Auch Susanne Kaus macht deutlich, dass die Gefährdungsbeurteilung für die Deutsche Post AG ein Schwerpunktthema während der Pandemie war und ist. "Wie die gesamte Gesellschaft haben auch wir viel gelernt. Auf veränderte Pandemie-Bedingungen mussten auch wir teilweise sehr schnell reagieren", sagt sie. Die Zusammenarbeit mit der Konzern- und Gesamt-SBV und den Betriebs-SBVn im Konzern habe sehr gut funktioniert. Aber durch die besondere Situation der Corona-Pandemie sei die Inklusion nicht in den Hintergrund gerückt, darauf weist Kaus hin. "Das Thema Inklusion ist bei uns als wichtiger Pfeiler in der Konzernstrategie verankert. Deshalb ist es dem Konzern Deutsche Post DHL Group jetzt und auch zukünftig wichtig, ein integratives und inklusives Arbeitsumfeld zu bieten."



#### KENNE DIE RISIKEN

Nützliche Infos zum Thema Gefährdungsbeurteilung stellt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin online bereit:

→ baua.de > gefaehrdungsbeurteilung

12 BIH 2|2021 **Z**B

# **ZUSAMMEN**FÜR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT



Arbeitssicherheit ist während der Corona-Pandemie in vielen Betrieben in den Fokus gerückt. Daher sollte die Schwerbehindertenvertretung (SBV) auch im betrieblichen Arbeitsschutzausschuss (ASA) mitwirken.

rbeiten von zu Hause, mit Maske und ohne Körperkontakt: Damit Beschäftigte gesund und sicher arbeiten, gibt es den Arbeitsschutz. Die Pandemie sorgte hier für die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel. Durch besonderen Fokus der Medien erhöht sich der Umsetzungsdruck und somit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Arbeitsschutz ist vielfältig. Arbeits- und Gesundheitsschutz betrifft alle Arbeitsbereiche und berücksichtigt seit 2015 auch psychische Belastungen. Leider haben bisher nur etwa 7 Prozent der Unternehmen diese Anforderung erfüllt und die Gefährdungsbeurteilung um den psychischen Aspekt erweitert. Die Zahlen steigen allerdings und das liegt auch an der Pandemiesituation.



Bei Menschen mit Schwerbehinderung hat das Spektrum der ausgleichenden und kompensierenden, aber auch der präventiven Maßnahmen eine besondere Bedeutung beim Arbeitsschutz."

Frank Schrapper, Leiter Technischer Beratungsdienst beim LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster, Vorsitzender BIH-Arbeitsausschuss Technische Beratungsdienste

Die Bestimmungen. Damit Arbeitsschutz im Betrieb funktioniert, muss ein sogenannter Arbeitsschutzausschuss eingesetzt werden. Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten müssen einen solchen ASA bilden (§ 11 ASiG). Er ist ein beratendes Gremium (§§ 3 und 6 ASiG) und beschäftigt sich mit Maßnahmen und Anliegen im Arbeitsschutz, die den konkreten Betrieb betreffen. Der ASA besteht üblicherweise aus:

- dem Arbeitgeber oder einem dazu Beauftragten,
- 2 Mitgliedern des Betriebsrats,

- dem Betriebsarzt oder der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- den Sicherheitsbeauftragten,
- weiteren Fachleuten,

Auf Antrag muss der ASA außerdem Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen auf die Tagesordnung setzen (§ 178 Abs. 4 SGB IX). Wurde die SBV nicht beteiligt, muss das Gremium Beschlüsse auf Antrag der SBV für eine Woche aussetzen (§ 178 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

**Ansprüche der SBV.** Als Vertrauensperson oder herangezogenes stellvertretendes SBV-Mitglied haben Sie:

- Anspruch auf Schulung in Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Anspruch auf Teilnahme an Sitzungen des ASA,
- das Recht, Anliegen der schwerbehinderten Menschen auf die Tagesordnung zu setzen.

Die Schwerbehindertenvertretung wirkt gleichberechtigt im ASA als beratendes Gremium mit, da viele dort besprochene Themen alle Beschäftigten und damit auch diejenigen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellte betreffen. Bei Betriebsbegehungen im Rahmen des Arbeitsschutzes sollten SBVs ebenfalls mitwirken – oft ergeben sich konkrete Fragen für Beschäftigte mit Behinderungen erst vor Ort.



#### ARBEITSSCHUTZ VOM UNTER-NEHMEN BIS INS HOMEOFFICE

Es gibt viele Schulungen zum Thema – auch bei den Angeboten der Inklusions- und Integrationsämter ist der Arbeitsschutz Thema.

→ integrationsaemter.de > Akademie

tty Images/Luis Alvarez

# AKTUELLE URTEILE

#### **Befugnisse der Gesamt-SBV**

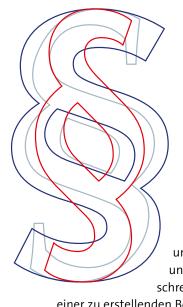
Ist in einem Betrieb keine Schwerbehindertenvertretung gewählt, ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung nicht befugt, zu einer Versammlung zum Zweck der Wahl des Wahlvorstandes einzuladen. ArbG Stuttgart, Beschluss vom 26. Januar 2021 - 7 BVGa 1/21

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung der Gesamtschwerbehindertenvertretung, zur Wahl des Wahlvorstands einzuladen. Belegschaftsmitglieder des Betriebs in B luden Ende 2020 schriftlich zur Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes im förmlichen Verfahren für die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung im Betrieb in B ein und hängten die Einladung aus. Im Betrieb in B gibt es keine Schwerbehindertenvertretung. Es existiert eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. Diese teilte den Beteiligten mit, dass die geplante Versammlung nicht stattfinden würde. Sie werde Anfang des Jahres einen Wahlvorstand benennen, damit dieser ohne Verzögerung die Wahl einleiten könne. Das Arbeitsgericht Stuttgart gab den Anträgen der Belegschaftsmitglieder statt. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung sei nicht berechtigt, einen Wahlvorstand zu bestellen. Die Antragsteller hätten wirksam von dem Einladungsrecht nach § 1 Abs. 2 SchwbVWO Gebrauch gemacht.

#### Unterrichtungsanspruch

Der Unterrichtungsanspruch nach § 178 Abs. 2 S. 1 HS 1 SGB IX erstreckt sich auf alle Angelegenheiten, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Die Anhörungspflicht hingegen bezieht sich nur auf die diesbezüglichen Entscheidungen des Arbeitgebers. BAG, Beschluss vom 16. September 2020 – AZ: 7 ABR 2/20

Die Antragstellerin ist die SBV der Agentur für Arbeit in B. Diese ist Trägerin verschiedener Jobcenter, in denen jeweils eine SBV gebildet ist. Die Arbeitgeberin beabsichtigte, befristete Arbeitsverträge von in den Jobcentern Beschäftigten zu entfristen



und alle vakanten Stellen unter Verzicht auf Stellenausschreibungen auf der Grunlage

einer zu erstellenden Beurteilung zu besetzen. Die Antragstellerin beantragt die Zurverfügungstellung aller Beurteilungsergebnisse der einzustellenden sowie der im Verfahren nicht berücksichtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer und der Beurteilungsmaßstäbe. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben dem Antrag statt. Das BAG führt aus, dass die Antragstellerin keinen Anspruch auf Vorlage der dienstlichen Beurteilungen habe. Sie könne jedoch die Mitteilung der Beurteilungsrichtlinien verlangen. Die in § 178 Abs. 2 S. 1 HS 1 SGB IX geregelte Anhörungspflicht der Schwerbehindertenvertretung erstrecke sich nur auf Entscheidungen des Arbeitgebers, die sich spezifisch auf schwerbehinderte Menschen auswirken. Bei den begehrten dienstlichen Beurteilungen handele es sich nicht um entscheidungserhebliche Teile der Bewerbungsunterlagen, da die Arbeitgeberin diese selbst nicht kenne und ihrer Entscheidung lediglich die Ergebnisse der jeweiligen Beurteilung zugrunde gelegt habe. Demgegenüber folge der Anspruch auf Vorlage der Beurteilungsgrundsätze aus § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Nur auf der Grundlage dieser Beurteilungsrichtlinien könne die Schwerbehindertenvertretung nachvollziehen, ob die Behinderung der betroffenen Arbeitnehmer berücksichtigt worden sei.

#### Keine Beschäftigungsgarantie

§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX gibt dem schwerbehinderten Menschen keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für den schwerbehinderten Menschen einen bislang nicht vorhandenen, zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten. Er ist nicht verpflichtet, den bestehenden



Vertrag dahin zu verändern, eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu gewährleisten. BAG, Urteil vom 14. Oktober 2020 – 5 AZR 649/19

Die Parteien streiten über Vergütung wegen Annahmeverzuges. Der mit einem GdB von 100

schwerbehinderte Kläger war bei der Arbeitgeberin als Industriearbeiter eingestellt und als Bohrwerkshelfer tätig. Er wurde nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit und nach Umschulung zum Bürokaufmann einvernehmlich befristet als Sachbearbeiter bei der Werksfeuerwehr als Vertretung für eine in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerin eingesetzt. Laut arbeitsmedizinischer Stellungnahme ist er dauerhaft zu einer Tätigkeit als Bohrwerkshelfer nicht mehr in der Lage. Der Kläger verlangt nach Ablauf der befristeten Beschäftigung Annahmeverzugsvergütung und vertritt die Auffassung, ihm sei eine Bürotätigkeit bei der Werksfeuerwehr als leidens-

gerechter Arbeitsplatz dauerhaft zuzuweisen. Das BAG führt aus, der Arbeitgeber sei nicht in Annahmeverzug geraten. Die Tätigkeit als Sachbearbeiter konnte ihn nicht in Annahmeverzug versetzen, weil

es sich hierbei nicht um die zu bewirkende Arbeitsleistung als Industriearbeiter handele. Aus § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX könne er keine Beschäftigung herleiten. Der Arbeitgeber sei weder verpflichtet, einen zusätzlichen Arbeitsplatz einzurichten, noch, den Vertrag dahin zu verändern, eine behinderungsgerechte Beschäftigung zu gewährleisten.



Sag ich's?

Chronische Krankheit, neuer Job und die Frage, ob man offen mit seiner Beeinträchtigung umgeht. Hilfe dazu gibt es durch das Projekt "Sag ich's" der Universität zu Köln. Ein umfangreicher Selbsttest gibt direktes Feedback zur persönlichen Situation und informiert zu Rechten und Pflichten sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

→ sag-ichs.de



#### **Digitales Schulungsprojekt**

Gerade in Zeiten des Homeoffice und der fehlenden Schulungsmöglichkeit in Präsenz bietet sich das Internet zur Weiterbildung an. Das Projekt eVideo ist ein kostenloses Angebot zur Grundbildung in der Arbeitswelt mit dem Schwerpunkt Lesen – Schreiben – Rechnen.

→ lernen-mit-evideo.de