

Braucht jeder Betrieb einen Inklusionsbeauftragten?

Gemäß § 181 SGB IX bestellt ein Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt.

Besteht diese Pflicht für alle Betriebe?

Nein, Betriebe, die weder einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen noch beschäftigen müssen, müssen keinen Inklusionsbeauftragten bestellen.

Eine Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besteht gem. § 154 SGB IX für alle Betriebe, die jahresdurchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätze haben. In § 156 SGB IX ist geregelt, wie sich diese „Arbeitsplätze“ berechnen. Insbesondere zählen Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 18 Stunden Arbeitszeit pro Woche nicht als „Arbeitsplatz“ im Sinne dieser Vorschrift. Auf die Frage, ob es eine Schwerbehindertenvertretung gibt, kommt es dahingegen nicht an.

Welche Aufgaben hat der Inklusionsbeauftragte?

Er vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen. Der Inklusionsbeauftragte soll damit sowohl Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung und der schwerbehinderter Menschen im Betrieb, aber auch des Integrationsamtes sein. Er soll, das ergibt sich auch aus der „verantwortlichen“ Vertretung, für den Arbeitgeber gegenüber diesen Personenkreisen handeln können.

Wer kann Inklusionsbeauftragter sein?

§ 181 Satz 2 SGB IX gibt vor, dass nach Möglichkeit ein schwerbehinderter Mensch damit beauftragt werden soll. Das ist aber keine Pflicht. Die Person soll geeignet und fachkundig sein. Häufig wird diese Aufgabe in der Personalabteilung oder bei der Arbeitssicherheit angesiedelt. Der Arbeitgeber kann sich sogar selbst als Inklusionsbeauftragten benennen.

Wie bestelle ich einen Inklusionsbeauftragten?

Die Bestellung erfolgt durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers. Er kann die Person auch jederzeit wieder abberufen und eine andere bestellen. Ein Mitbestimmungsrecht von Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung besteht nicht.

Die Bestellung muss unverzüglich und unaufgefordert gem. § 163 Abs. 8 SGB IX der für den Sitz des Betriebes zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt angezeigt werden.

Was passiert, wenn ich keinen Inklusionsbeauftragten bestelle?

Die Nichtbenennung eines Inklusionsbeauftragten ist nicht bußgeldbewehrt. Erzwungen werden kann sie also nicht. Es gibt aber eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm, die die Nichtbenennung eines Inklusionsbeauftragten als Indiztatsache gemäß § 22 Halbsatz 1 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) für eine Diskriminierung von schwerbehinderten Menschen wertet.

Fühlt sich also ein schwerbehinderter Mensch bei einer Bewerbung benachteiligt und macht entsprechende Schadensersatzansprüche geltend, kann das Fehlen eines Inklusionsbeauftragten als Indiz dafür gewertet werden, dass der Arbeitgeber gegen seine gesetzliche Förderpflicht von schwerbehinderten Menschen verstößt. Das kann dann zu einer Schadensersatzpflicht beitragen.

Also?

Die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten macht für die betroffenen Betriebe Sinn und sollte auch ordnungsgemäß an die Behörden gemeldet werden.

Claudia Thieme, Rechtsanwältin und Notarin
Fachanwältin für Arbeitsrecht