

Newsletter Ausgabe 05/2017

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir informieren Sie heute über diese Themen/Veranstaltungen:

1. Runder Tisch „Prävention – Gesunde Führung“ am 09.10.2017
2. Die Woche der Inklusion in Hamburg – Runder Tisch „Leaders Dialogue Inklusion“ am 14.11.2017
3. Neue Idee - Tag der offenen Tür in Hamburger Unternehmen für Studenten und Akademiker mit Einschränkung und Behinderung
4. Urteil des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz zum BEM und krankheitsbedingter Kündigung

Herzliche Grüße
Ihr BIHA-Team



1. Runder Tisch „Prävention – Gesunde Führung“ am 09.10.2017

Die Herausforderungen für Unternehmen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, auch unter dem Aspekt des demographischen Wandels, zu erhalten, sind vielfältig. Es gilt, dafür geeignete Strategien und Konzepte zu entwickeln.

Das Thema „Prävention - Gesunde Führung“ haben sich viele Unternehmensvertreter für einen unserer Runden Tische gewünscht. Ich freue mich, dass wir Frau Anna Schröder, Health Managerin bei Barclaycard Barclays Bank PLC in Hamburg, als Referentin gewinnen konnten. Sie wird uns im ersten Teil der Veranstaltung von Ihren Erfahrungen in der Arbeit mit Führungskräften berichten. Im zweiten Teil werden wir über dieses Thema diskutieren und Erfahrungen austauschen.

Ort der Veranstaltung: FAW Hamburg
Spohrstraße 06
22083 Hamburg
4. Etage, BIHA-Seminarraum
Termin: 09.10.2017
09.00-12.00 Uhr
Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung:
E-Mail: marlies.faedtke@faw.de
Tel.: 040/636462-72
Die Agenda erhalten Sie im Anhang.



2. Die Woche der Inklusion in Hamburg – Runder Tisch „Leaders Dialogue Inklusion“

Die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen, Ingrid Körner, lädt in diesem Jahr zum dritten Mal zur Teilnahme an der Woche der Inklusion ein.

Die BIHA beteiligt sich in Kooperation mit Mission-Based Consulting am 14.11.2017 mit einem besonderen Format des Runden Tisches:

„Leaders Dialogue Inklusion“

Inklusion im Unternehmen: Warum berufliche Teilhabe die ganze Organisation betrifft

Inklusion im Unternehmen geht über die Stellenbesetzung hinaus. Wie das gelingen kann, dazu referiert Frau Jaana Rasmussen von Mission Based Consulting und bezieht dabei Mitarbeiter, Kunden, Image, Marketing, Corporate Responsibility und Unternehmenskultur mit ein. Die Umsetzung beruflicher Inklusion in der Unternehmenspraxis stellt ein Unternehmensvertreter dar, der angefragt ist. Anschließend ist Zeit für Austausch, Fragen und Dialog für weitere Impulse.

Ort der Veranstaltung: Ökumenisches Forum Hafencity
Shanghaiallee 12,
20457 Hamburg

Termin: 14. November 2017
9:00 bis 11:30 Uhr
Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung:
E-Mail: katrin.zschirnt@faw.de
Tel.: 040/636462-74
Die Agenda geht Ihnen demnächst zu.



3. Neue Idee - Tag der offenen Tür in Hamburger Unternehmen für Studenten und Akademiker mit Einschränkung und Behinderung

Wir möchten Sie heute über eine Idee informieren, die die BIHA gemeinsam mit Hamburger Universitäten und Hochschulen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention entwickelt hat.

Um für Studenten und Akademiker mit Einschränkung und Behinderung einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, wollen wir gern einen

Tag der offenen Tür in Hamburger Unternehmen

organisieren.

Wir freuen uns, wenn Sie Interesse haben, gemeinsam mit uns diese Idee in Ihrem Haus umzusetzen.

Durch diese **besondere Veranstaltung** übernehmen Sie als Unternehmen die Vorreiterfunktion für die Inklusion von Studenten und Akademikern mit Einschränkung und Behinderung in Hamburg und sind dadurch für andere ein Impulsgeber für die Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe.

Im Anhang finden Sie die genaue Ideenbeschreibung und die Auflistung der Vorteile für Ihr Unternehmen.

Kontaktieren Sie uns gerne. Ihre Ansprechpartnerin ist Frau Ewa Jakubczak
E- Mail.: ewa.jakubczak@faw.de, Tel. Nr.: 040/ 63646273



4. Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 10.01.2017, Az.: 8 Sa 359/16 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - krankheitsbedingte Kündigung

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 SGB IX gehalten, ein BEM durchzuführen.

Die Durchführung eines BEM ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Jedoch gilt das „Ultima-Ratio-Prinzip“, d.h. dass die Kündigung immer nur das letzte Mittel sein kann, das nach Prüfung der Verhältnismäßigkeit als Möglichkeit verbleibt.

Im Rahmen eines BEM hat der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person zu klären, durch welche Maßnahmen und Leistungen die Arbeitsfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Hält ein Arbeitgeber bei einem erkrankten Beschäftigten ein eigentlich vorgeschriebenes BEM für nutzlos, muss er dies beim Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung genau begründen können.

Der Beschäftigte war in den Jahren 2011-2014 wiederholt kurz- und langzeiterkrankt. In einem im Januar 2015 durchgeführten BEM-Gespräch hatte er geäußert, seine Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen und der Arbeitgeber habe auf die Verhinderung zukünftiger Erkrankungen keinen Einfluss.

Nach Eintritt einer erneuten Erkrankung im Mai 2015 kündigte der Arbeitgeber im Februar 2016 das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2016. Die Durchführung eines erneuten BEM hielt er für nutzlos, da der Beschäftigte dies im BEM-Gespräch im Januar 2015 ebenfalls so eingeschätzt habe. Auch gebe es im Betrieb keinen freien Arbeitsplatz mit geringen körperlichen Belastungen.

Das LAG erklärte in seinem Urteil vom 10.01.2017 die Kündigung für unwirksam. Bei einer krankheitsbedingten Kündigung müsse geprüft werden, ob sie sozial gerechtfertigt ist. Die Prüfung bezieht sich auf die negative Gesundheitsprognose, die darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und ob diese zu einer nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

Hier habe der Arbeitgeber nicht nachgewiesen, dass es zur Kündigung keine Alternative mehr gibt. Das LAG stellte fest, dass die Kündigung nicht „ultima ratio“ sei und damit unverhältnismäßig.

Der Arbeitgeber habe, sobald die Frist von 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit des Beschäftigten überschritten ist, Kontakt mit diesem aufzunehmen und ihm die Durchführung eines BEM anzubieten. In § 84 Abs. 2 SGB IX sei weder eine Ausschlussfrist von einem Jahr, noch eine Jahresfrist für die Durchführung eines BEM normiert.

Da der Arbeitgeber ein BEM für nutzlos gehalten habe, unterliege er einer erweiter- ten Darlegungs- und Beweislast für die Verhältnismäßigkeit der Kündigung. Er ha- be nicht hinreichend dargelegt, dass es keine Möglichkeit der leidensgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes des betroffenen Beschäftigten gab. Auch hätte durch ein BEM eventuell Rehabilitationsbedarf beim gekündigten Arbeitnehmer festgestellt werden und durch entsprechende Maßnahmen zukünftige Fehlzeiten möglicherweise reduziert werden können.

Die Kündigung sei deshalb unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam.



Marlies Faedtke Tel.: 040 63 64 62 - 72 marlies.faedtke@faw.de

Ewa Jakubczak Tel.: 040 63 64 62 - 73 ewa.jakubczak@faw.de

Katrin Zschirnt Tel.: 040 63 64 62 - 74 katrin.zschirnt@faw.de

Yildiz Cordsen Tel.: 040 63 64 62 - 71 yildiz.cordsen@faw.de

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Hamburg

Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA) Spohrstraße 6, 22083 Ham-
burg

www.faw-biha.de biha-hamburg@faw.de



BIHA wird gefördert vom Integrationsamt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration.