

Workshop Demenz

**Weiterbeschäftigung aus verschiedenen
Sichtweisen,
Möglichkeiten und Grenzen**

11.04.2013

Dorian Kai Liebenau, Rechtsanwalt

Zur Person

Dorian Kai Liebenau

Geb. 22.07.1964

Anwaltszulassung seit 1998, zugelassen als RA in München

Dipl.-Finanzwirt seit 1987

Seit 1998 beim ADAC e.V. in München in verschiedenen Positionen

Betriebsrat seit 2006, freigestellt 50 % seit 2009



Schwerbehinderung 50 % oder 30 % ?

30 % GDB bringt nicht die Vorteile des GDB 50%

- ✘ Keine Merkzeichen
- ✘ Keine Steuervorteile
- ✘ Kein Schwerbehindertenausweis
- ✘ Kein Zusatzurlaub

Aber bei **Gleichstellung ab GDB 30% Kündigungsschutz !!!!!**

**Dieser Kündigungsschutz wirkt nicht bei außerordentlichen
Kündigungsgründen**



Steuerrecht und GdB

Grad der Behinderung

Steuerefreibetrag GdB 25 bis 30 310,00 EURO

GdB 35 bis 40 430,00 EURO

GdB 45 bis 50 570,00 EURO

GdB 55 bis 60 720,00 EURO

GdB 65 bis 70 890,00 EURO

GdB 75 bis 80 1.060,00 EURO

GdB 85 bis 90 1.230,00 EURO

GdB 95 bis 100 1.420,00 EURO

Gem. §33b II EStG können die Pauschbeträge grds. erst ab einem GdB von 50 geltend gemacht werden. Eine Ausnahme gilt dann, wenn dem behinderten Menschen wegen seiner Behinderung nach gesetzlichen Vorschriften Renten oder andere laufende Bezüge zustehen oder die Behinderung zu einer dauernden Einbußen der körperlichen Beweglichkeit geführt hat bzw. auf einer typischen Berufskrankheit beruht.

Welcher GDB bei Demenz?

Erfahrungswerte bei ca **40% GDB**

Problem - schleichender Prozess der Erkrankung

Anfangs wird der Betroffene nichts davon merken und hält sich für arbeitsfähig

Bis hin zum Leugnen, auch vor Angehörigen

Wenn die ersten Schwächen in der Arbeitsleistung auftreten, erfolgen in der Regel Abmahnungen wegen Schwächen im Leistungsbereich

Betriebliches EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Gesetzliche Grundlage § 84 II SGB IX

84 Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Wer kann alles helfen und unterstützen?

Betriebsräte

Schwerbehindertenvertreter

Betriebärzte

Personalbereich

Integrationsämter

Alzheimer Gesellschaft München e.V.

Rentenversicherungsträger

Berufsgenossenschaften



Wie läuft ein BEM-Verfahren ab?

Ziel aller Maßnahmen:

- ➔ Wiederherstellung Arbeitsfähigkeit
- ➔ Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess
- ➔ Vermeidung von Fortsetzungserkrankungen
- ➔ **Erhalt des Arbeitsplatzes**

Beteiligt ist das Eingliederungsteam (Personal, BTR, Schwerbehindertenvertreter), die weitere Stellen empfehlen können- Voraussetzung ist die Einwilligung des Betroffenen!

Prinzip Freiwilligkeit !! Problem bei Verweigerung des „Hilfsangebotes“

Mögliche Maßnahmen, wobei Kreativität gefragt ist:

Veränderung von Arbeitsbedingungen oder Tätigkeiten oder Aufgaben

Umschulungsmaßnahmen

Weitere Betriebsvereinbarungen

Integrationsvereinbarung

Zur Wahrung der Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehindeten Beschäftigten

(Einfluss auf Personalplanung, Neueinstellungen, Gestaltung Arbeitsplätze und Hilfsmittel, Einrichtung Teilzeitarbeitsplätzen, Schulung Führungskräfte, Beurteilung der Arbeitsleistung, Förderung des beruflichen Fortkommens, Arbeitszeitsonderregelungen, Dienstreisen, Integrationskreis)

Gesundheitsmanagement

Strategischer Ansatz zu einer „gesunden“ Organisation

Gesundheitsprävention

Förderung eines positiven Betriebsklimas und Arbeitsumfeldes

Individualabwägung im Kündigungsschutzverfahren

Kündigungsgründe: betriebsbedingt, verhaltensbedingt oder *personenbedingt*

Unterfall: *krankheits- oder –leistungsbedingt*

Erhebliche Störung der arbeitsvertraglichen Beziehung muss vorliegen



Anderweitige Beschäftigung möglich? Ggfs. zu geänderten Bedingungen!!!



Weiterbeschäftigung objektiv unmöglich oder nicht zumutbar

Interessenabwägung

Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt

GGFs Sonderkündigungsschutz bzw. Genehmigungen liegen vor (Integrationsamt)

Anhörung des BTR

KDG wirksam



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!