

Inklusionsbeauftragte/r - Partner der SBV / MAV

SGB IX § 181 Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber bestellt einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.

SGB IX § 182 Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung und Betriebs-, Personal-,* Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrat arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in dem Betrieb oder der Dienststelle eng zusammen.

(2) Die in Absatz 1 genannten Personen und Vertretungen, die mit der Durchführung dieses Teils beauftragten Stellen und die Rehabilitationsträger unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz sowie des Bundesamts für Justiz – www.gesetze-im-internet.de - Seite 90 von 113 - Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers sind Verbindungspersonen zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

* = [Mitarbeitervertretung](#)

Aussage vom BIH (Stand 13.012.2018) zum Inklusionsbeauftragten

Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX). Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, und trifft auch dann zu, wenn nur ein schwerbehinderter Mensch oder wenige schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind. Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers übernimmt nicht die gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers; seine Hauptaufgabe ist vielmehr die Unterstützung und Kontrolle des Arbeitgebers im Hinblick auf die Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen. Allerdings ist es empfehlenswert, dass der Inklusionsbeauftragte einen guten Überblick über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle hat und mit gewissen Entscheidungskompetenzen ausgestattet ist.

Nach Möglichkeit soll der Inklusionsbeauftragte selbst schwerbehindert sein. Es können - zum Beispiel bei Unternehmen oder Verwaltungen mit Stufenvertretungen - auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit anzuzeigen.

Der Arbeitgeber kann den von ihm bestellten Inklusionsbeauftragten jederzeit und ohne besondere Begründung wieder abberufen.

Für die Schwerbehindertenvertretung ist der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe.

Der Inklusionsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung und die Mitarbeitervertretung bilden das betriebliche Integrationsteam. Gemeinsam kümmern sie sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Beschäftigungspflicht und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Schon im Eigeninteresse des Arbeitgebers achtet der Inklusionsbeauftragte auf optimale Arbeitsbedingungen der behinderten Menschen. Dabei nutzt er die Beratungsangebote und Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes (vergleiche Begleitende Hilfe im Arbeitsleben).

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung sind die Verbindungspersonen zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 182 Absatz 2 SGB IX).

Mögliche Ordnungswidrigkeiten

Hat der Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten bestellt, muss dieser die im SGB IX geregelten Arbeitgeberpflichten erfüllen. Handelt er pflichtwidrig, so kann die für die Überwachung zuständige Verwaltungsbehörde ihn als "Betroffenen" verwarnen oder gegen ihn in einem Bußgeldbescheid eine Geldbuße festsetzen. Denn nach § 9 OWiG handelt ordnungswidrig, wer vom Inhaber eines Betriebes beauftragt worden ist, in eigener Verantwortung Pflichten zu erfüllen, die den Betriebsinhaber betreffen.

(Deshalb muss die Beauftragung schriftlich erfolgen! Aufgaben und Zuständigkeitsbereich müssen aufgeführt sein.)

Als mögliche Bußgeldtatbestände kommen insbes. in Betracht:

- Beschäftigung unterhalb des festgesetzten Pflichtsatzes von 5% nach **§ 154 Abs. 1 SGB IX, § 238 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX**,
- nicht oder nicht rechtzeitige Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und der weiteren Arbeitnehmersvertretungen über die vom Arbeitsamt eingegangenen Vermittlungsvorschläge und über die sonstigen Bewerbungen von (schwer-) behinderten Menschen für die Besetzung einer freien Stelle, **§ 164 Abs. 1 Satz 4, § 238 Abs. Nr. 7 SGB IX** (vgl. AG Düsseldorf v. 8. 2. 1990, Behindertenrecht 1991 S. 118).

Der Inklusionsbeauftragte hat keinen Anspruch auf Erstattung des Bußgelds oder der Auslagen für die Verteidigung im Ordnungswidrigkeitenverfahren. **Er ist persönlich für die Einhaltung des Schwerbehindertenrechts im Betrieb straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich verantwortlich.**