

## TERMINE

**BPersVG: Aktuelle Rechtsprechung zum Bundespersonalvertretungsgesetz**

▷ 21.2.2023 Berlin.

▷ 24.5.2023 Berlin.

Im Fokus steht die Rechtsprechung bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, zum Informations-/Unterrichtungsrecht und zur Geschäftsführung des Personalrats – unter Berücksichtigung einschlägiger Gesetze, Tarifverträge und des Dienstrechts.

[www.verdi-bub.de/3200](http://www.verdi-bub.de/3200)**Aktuelle Rechtsprechung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Konsequenzen für die Interessenvertretungsarbeit**

▷ 1. – 3.3.2023 Berlin.

▷ 17. – 19.7.2023

**Frankfurt/Main.**

Besprochen werden Entscheidungen zum Arbeitsschutzgesetz (vor allem: Gefährdungsbeurteilung, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Arbeitsunfälle, Erwerbsminderungsrente, Berufsunfähigkeit und krankheitsbedingte Kündigungen). Thema ist ebenfalls die Beteiligung der gesetzlichen Interessenvertretung im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

[www.verdi-bub.de/3540](http://www.verdi-bub.de/3540)

## INTERVIEW

**Vielfalt ist eine Bereicherung**

**DPRP** Mit einer Inklusionsvereinbarung und einem Inklusionskonzept gewannen der GPR und die SBV der Universität Potsdam den Sonderpreis Schwerbehindertenvertretung beim Deutschen Personalräte-Preis (DPRP) 2022. Franka Bierwagen und Alexander Beyer vom GPR berichten.

**Wie viele festangestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung gibt es und wie wichtig ist deren Inklusion?**

Derzeit haben wir ca. 70 beschäftigte Personen mit einer Behinderung. Für uns ist Inklusion nicht ein nebeneinander, sondern ein miteinander studieren und arbeiten. Es geht darum, Vielfalt als Bereicherung zu erkennen. Inklusion ist ein politisches und gesellschaftliches Ziel – ein Menschenrecht.

**Sie haben Ihre erste Inklusionsvereinbarung verabschiedet. Wie kam es dazu?**

Eine Inklusionsvereinbarung war zwar schon sehr lange im Gespräch gewesen, doch aus Zeitgründen konnte sich die damalige SBV nicht weiter darum kümmern. Sie hat aber die Idee einer Inklusionsvereinbarung auf den Weg gebracht und auch den ersten Entwurf geschrieben, den wir gemeinsam mit Dienststellenleitung (Kanzler und Präsident), SBV, Beauftragtem für Studierende mit Behinderung, den örtlichen Personalvertretungen und vielen anderen Akteur:innen ständig weiterentwickelt haben.

**Was sind die besonderen Merkmale Ihrer Inklusionsvereinbarung?**

Wir haben Personen mit chronischen Erkrankungen miteinbezogen: Zu den chronischen Erkrankungen zählen längerfristig andauernde oder episodisch (z.B. in Schüben) auftretende gesundheitliche Beeinträchtigungen. Chronische Krankheiten können zu einer signifikanten Einschränkung gesellschaftlicher Teilhabe führen und erlangen in diesem Fall den Status einer Behinderung. Des Weiteren legten wir in der Präambel der Vereinbarung fest, dass die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowohl bei der Informationstechnik als auch in den baulichen Gegebenheiten Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Inklusion ist. Dabei sollen für Menschen mit Behinderung die Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die

der jeweiligen Behinderung Rechnung tragen. Das beinhaltet, dass zur Erleichterung der Arbeit und Erhaltung der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung die nach Art und Umfang der Behinderung erforderliche Ausstattung bereitzustellen ist.

**Gab es einen strittigen Punkt in den Verhandlungen und wenn ja, wie konnten Sie ihn für sich entscheiden?**

Wir diskutierten besonders darüber, ob die Kompensation für die SBV eine »Kann«-Regelung sein soll, eine »Muss«- oder doch eine »Soll«-Regelung. Wir konnten eine »Soll«-Regelung erreichen: Der Arbeitgeber hat sich bei Freistellung der SBV verpflichtet, diese Stelle zu kompensieren, wenn es keine Gründe gibt, die dagegen sprechen. Um das durchzusetzen, verwiesen wir auf das Inklusionskonzept der Universität Potsdam. Dort ist festgeschrieben, dass der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen entsprechende Kompensation erhalten muss, da seine Tätigkeit wegen der zahlreichen Aufgaben kein Ehrenamt mehr ist.

**Was ist das für ein Inklusionskonzept?**

Das Konzept besteht aus vier Teilen: einem allgemeinen Abschnitt und den drei Handlungsfeldern »Studium und Lehre«, »Mitarbeiter:innen« und »Barrierefreiheit«. In diesem Konzept ist ausführlich beschrieben, wie die Einbindung von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung künftig aussehen soll. Die Universität leistet damit einen umfassenden Beitrag zum Abbau von Barrieren sowie zur Realisierung des Benachteiligungsverbots.

*Franka Bierwagen, Alexander Beyer, Robert Meile, Universität Potsdam. Ein ausführliches Interview mit beiden lesen Sie in der »Schwerbehindertenrecht und Inklusion«, Ausgabe 02/2023.*