

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 01-2012**  
\*\*\*\*\*

Hallo  
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Lauschangriff
2. „Volkskrankheit“ Burnout
3. Betriebsarzt - muss ich da hin?
4. AGG und BetrVG
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Lauschangriff**  
\*\*\*\*\*

Dass eine fristlose Tat Kündigung manchmal nützlicher ist als eine Verdachtskündigung, hat kürzlich ein schwerbehinderter Arbeitnehmer erlebt, der sich um ein Haar selbst ausgetrickst hätte.

Was war passiert?

Der Arbeitnehmer ärgerte sich über ein Personalgespräch, in dem ihm die Kürzung seiner Zulagen mitgeteilt wurde. Gegenüber einem Vorgesetzten behauptete er, er habe das Gespräch mit seinem Handy mitgeschnitten, woraufhin er die fristlose Tat Kündigung wegen Vertrauensbruchs erhielt. Zu Recht, so das Arbeitsgericht Bonn beim Kammertermin, der Beschäftigte habe gegen die Vertraulichkeit des Wortes laut § 201 Strafgesetzbuch verstoßen. Allerdings hätte der Arbeitgeber die Tat überprüfen oder eine Verdachtskündigung aussprechen müssen. Denn in einem weiteren Gespräch - diesmal in Anwesenheit des Betriebsrats - nahm der Beschäftigte seine Behauptung zurück. Außerdem befand sich das Handy zum Gesprächszeitpunkt im Spind. Der Arbeitnehmer wurde weiterbeschäftigt.

Der DGB rät deshalb, nie ohne Betriebs- Personalrat oder SBV in Personalgespräche zu gehen und vertrauliche Chefgespräche niemals mitzuschneiden. Dies ist eine Straftat, die kein Arbeitgeber hinnehmen muss.

\*\*\*\*\*

## 2. „Volkskrankheit“ Burnout

\*\*\*\*\*

Ausgebrannt - fast jeder zehnte Berufstätige steht kurz vor dem Burnout, wie eine repräsentative Umfrage der Zeitschrift "Apotheken Umschau" zeigt. Und rund ein Drittel der Mitarbeiter kann auch zu Hause nicht vom Arbeitsstress abschalten.

Laut Studie sind eigenen Angaben zufolge 9,1 Prozent der deutschen Berufstätigen zurzeit so sehr gestresst und belastet, dass ein Burnout für sie nicht mehr weit entfernt ist. 9,9 Prozent fühlen sich wie ausgebrannt und haben das Gefühl, irgendwann umzukippen. 41 Prozent der befragten Berufstätigen kennen sogar einen oder mehrere Fälle von Burnout im eigenen Bekannten- und Kollegenkreis. 35,1 Prozent waren in ihrem Leben schon einmal an einem Punkt, wo sie das Gefühl hatten, "das alles" nicht mehr zu schaffen.

Die Arbeit belastet viele auch schon vor Dienstbeginn, so ein weiteres Ergebnis der Studie. Eine Entwicklung, die aus Expertensicht ernst genommen werden sollte.

### Seminar dazu:

Burnout - verstehen - vorbeugen - überwinden vom: 23.07. bis 27.07.2012 im Hotel Sonnenhof, Sportpark 9 - 11, 91785 Pleinfeld

Informationen unter [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de) anfordern

### Arbeitgeber darf einem Betriebsratsmitglied eine angemessene Schulung nicht ablehnen

Beantragt ein Mitglied eines Betriebsrates die Freistellung von der Arbeitszeit und die Kostenübernahme für eine Schulung "Burnout im Unternehmen", darf der Arbeitgeber den Antrag nicht abweisen. Insbesondere dann nicht, wenn dieser Betriebsrat schon mehrfach von Beschäftigten auf eine bestehende Überforderung angesprochen worden ist.

*ArbG Essen Az. 3 BV 29/11 vom 30.06.2011*

\*\*\*\*\*

## 3. Betriebsarzt - muss ich da hin?

\*\*\*\*\*

Die Verpflichtung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Untersuchungen haben die ArbG bereits mehrfach festgestellt, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Arbeitnehmer mit verantwortungsvollen Tätigkeiten müssen sich auf Anordnung der Firma ärztlichen Kontrollen unterziehen. Es gehe bei den Untersuchungen nicht nur um sichtbare Krankheiten, sondern auch um versteckte Beschwerden wie Diabetes, die schwerwiegende Auswirkungen auf die Arbeitsleistung haben könnten. Verweigere ein Mitarbeiter derartige Untersuchungen, dürfe ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer daher freistellen und das Gehalt sperren.

Nicht geklärt ist damit, **wann** das Interesse berechtigt ist. Das wird der Fall sein, wenn ernstlich Sicherheitsinteressen des Arbeitgebers oder der Allgemeinheit, Gesundheitsgefährdung im Betrieb oder des Einzelnen berührt sind. Überwiegend wird die die Verpflichtung zur Untersuchung nach längerer Krankheit in sicherheitsrelevanten Bereichen oder solchen mit besonderen Hygienevorschriften bejaht. Nach Ansicht weniger Urteile soll der Zwang zur Untersuchung auch dann berechtigt sein, wenn der Arbeitgeber prüfen will, ob nach Krankheit die Arbeitskraft wieder vollumfänglich angeboten werden darf. Auf keinen Fall darf der Arbeitgeber die Zustimmung zu gesundheitlichen Untersuchungen ohne Anlass oder aus einem reinen Verdacht heraus verlangen. (aus DGB-Rechtsschutz-Info)

*Arbeitsgericht Frankfurt, Urteil, Aktenzeichen 7 Ca 1552/11*

\*\*\*\*\*

## 4. AGG und BetrVG

\*\*\*\*\*

Dr. Klaus Bertelsmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Hamburg setzt sich mit Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten an der Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen auseinander.

Folgende Themen werden in dem Aufsatz behandelt:

1. Soziale Verantwortung aller Beteiligten nach § 17 Abs. 1 AGG
2. Erkennen von Benachteiligungen durch die Beteiligten
3. Betriebsverfassungsrechtliche Handlungsmöglichkeiten und -aufgaben
  - 3.1. Allgemeine Vorgaben für verschiedene Personengruppen
  - 3.2. Gleichbehandlung von Frauen und Männern
  - 3.3. Gleichbehandlung und Alter
  - 3.4. Gleichstellung/Integration verschiedener Gruppen
  - 3.5. Schwerbehinderte Menschen
  - 3.6. Aufgaben ohne zusätzliche Mitbestimmungsrechte
  - 3.7. Ansatzbereiche zu einer Politik der Anti-Diskriminierung im BetrVG
4. § 17 Abs. 2 AGG und gerichtliches Vorgehen durch den Betriebsrat bzw. die Gewerkschaft
  - 4.1. § 17 Abs. 2 AGG und der Bezug zu § 23 Abs. 3 BetrVG
  - 4.2. Voraussetzungen des § 17 Abs. 2 AGG
    - 4.2.1. Formelle Voraussetzungen
    - 4.2.2. Die Voraussetzungen des „groben Verstoßes“ des Arbeitgebers
  - 4.3. Das Gerichtsverfahren gegen grobe Verstöße des Arbeitgebers
    - 4.3.1. Antragsberechtigung
    - 4.3.2. Antragsformulierung
    - 4.3.3. Erkenntnisverfahren
    - 4.3.4. Einstweilige Verfügungen
  - 4.4. Zwangsvollstreckung aus rechtskräftigen Beschlüssen
    - 4.4.1. Zwangsvollstreckung bei Unterlassungsansprüchen
    - 4.4.2. Zwangsvollstreckung auf Vornahme von Handlungen
  - 4.5. Bewertung des Verfahrens
- 4.6. § 17 Abs. 2 AGG im Verhältnis zu Individualrechten
5. § 17 Abs. 2 AGG als Mittel konsequenter Anti-Diskriminierungspolitik

<http://www.bertelsmann-gaebert.de/downloads/17mitwirkungbetriebsraete672007.pdf>

\*\*\*\*\*

## 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

**Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag bedarf keines sachlichen Grundes**

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, muss er gemäß § 5 I 2 EFZG spätestens nach drei Kalendertagen eine ärztliche

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage schon früher zu verlangen (§ 5 I 3 EFZG). Das

Verlangen des Arbeitgebers, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung schon ab dem ersten Tag der Krankheit vorzulegen, bedarf weder einer Begründung noch ist die Aufforderung des Arbeitgebers vom Gericht auf „billiges Ermessen“ zu überprüfen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Revision zugelassen.

[LAG Köln, Urteil vom 14.9.2011 - 3 Sa 597/11 - Pressemitteilung Nr. 8/2011](#)

### Vertrauen Sie mir, ich bin Arzt

Zum Arzt zu gehen, ist Vertrauenssache. Darum hat man (auch als Arbeitnehmer) das Recht auf freie Arztwahl.

Es war ausgerechnet eine Anwaltskanzlei, die auf eine verwegene Idee kam und sie gleich per Arbeitsvertrag verankerte: Eine Rechtsanwaltsgehilfin sollte im Krankheitsfall zur Untersuchung bei einem bestimmten Arzt verpflichtet werden - und den auch noch von der ärztlichen Schweigepflicht entbinden. Andernfalls sollte es keinen Lohn während der Krankschreibung geben.

Einen Arzt nicht des eigenen Vertrauens, dazu generelle Einsicht in die Krankenakte: Das ging den Richtern zu weit, sie machten der Kanzlei einen Strich durch die Rechnung. Der Arbeitgeber dürfe nur dann einen bestimmten Arzt vorschreiben, wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters bestünden. Dann könne der Medizinische Dienst der Krankenkasse eingeschaltet werden.

Auf keinen Fall aber dürfe das Recht auf freie Arztwahl bereits im Arbeitsvertrag eingeschränkt werden. Zudem sei die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht an bestimmte Bedingungen zu knüpfen, so das Arbeitsgericht.

[Arbeitsgericht Frankfurt, Aktenzeichen 7 Ca 1549/11](#)

### Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Ist ein Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt bereits als schwerbehinderter Mensch nach SGB IX § 2 anerkannt, steht ihm der Kündigungsschutz gemäß SGB IX nach dem Wortlaut des Gesetzes auch dann zu, wenn der Arbeitgeber von der Schwerbehinderteneigenschaft oder dem Anerkennungsantrag **nichts** wusste.

Hat der Arbeitgeber **keine** Kenntnis von der Schwerbehinderung, hat der Arbeitnehmer die Obliegenheit, den Arbeitgeber innerhalb einer angemessenen Frist (in der Regel drei Wochen) auf den besonderen Kündigungsschutz hinzuweisen.

Informiert der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor Zugang der Kündigung über die Antragsstellung beim Versorgungsamt (Amt für Soziales und Familie), ist der Arbeitgeber ausreichend in die Lage versetzt, zumindest vorsorglich die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt gemäß SGB IX § 85 zu beantragen.

Weitergehender Informationen durch den Arbeitnehmer bedarf es nicht. Insbesondere ist er nicht verpflichtet, das Datum der Antragsstellung mitzuteilen oder seine Schwerbehinderung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung durch Vorlage des Feststellungsbescheids nachzuweisen.

BAG, Urteil vom 9.6.2011, 2 AZR 703/09

<http://www.schwbv.de/urteile/205.html>

\*\*\*\*\*

## 6. Seminare

\*\*\*\*\*

<b>Last Minute:</b>	30.01.-
SBV-2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	03.02.12
6 Wochen krank und dann? Rechtliches und Erstellen einer BV zum Eingliederungsmanagement	27.02.- 01.03.12
SBV-1 - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	05.-09.03.12

Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	12.-15.03.12
Schwerbehindertenversammlung	12.-15.03.12
Aufbauseminar: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	23.-27.04.12
Teamwork - SBV und BR Grundlagen im Betriebsverfassungsgesetz	23.-27.04.12
Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	07.-10.05.12
SBV - Vertiefungsseminar "Wissen ist Macht"	07.-10.05.12
Erfolgreiche Verhandlungsführung für BR / PR / SBV - Grundlagen	21.-25.05.12
SBV-2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	11.-15.06.12
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	02.-06.07.12
Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	02.-06.07.12
Burn Out - Verstehen - Vorbeugen - Überwinden	23.-26.07.12
Bernrieder SBV-Tage	24.-26.07.12

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipp

\*\*\*\*\*

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Dies gilt nicht nur für schwerbehinderte Beschäftigte, sondern für alle Mitarbeiter des Betriebes. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt auf alle Maßnahmen, die geeignet sind, die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen oder einer Behinderung möglichst dauerhaft auf einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen.

Aus dem Inhalt:

- Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, des Beschäftigten, des Betriebsrats
- Gestaltungsbereiche eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Auswirkungen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Praxisbeispiele
- Checklisten und Arbeitshilfen

BUND-Verlag: ISBN: 978-3-7663-6130-1 Preis: 19,90€

<<http://www.buchundmehr.de/sozialrecht/betriebliches-eingliederungsmanagement-oxid-1.html>>

\*\*\*\*\*

## 7. Impressum

\*\*\*\*\*

V.i.S.d.P.:

Hans-Peter Semmler

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

E-Mail: <[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)>

Telefon: 0170 521 33 49

Internet: <<http://www.komsem.de>> und <<http://www.schwbv.de>>

\*\*\*\*\*

Der Inhalt des Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden.

Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind jedoch ausgeschlossen.

Dieser Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

**Abbestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden. E-Mail: [loeschen@komsem.de](mailto:loeschen@komsem.de)

**Neue SchwbV:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ zurück senden. E-Mail: [neu-SchwBV@komsem.de](mailto:neu-SchwBV@komsem.de)

Auch im Internet unter: [http://www.schwbv.de/newsletter/2012-01\\_SBV\\_News.pdf](http://www.schwbv.de/newsletter/2012-01_SBV_News.pdf)