
Newsletter für die Interessensvertretung 10-2016

Hallo Kolleginnen und Kollegen
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Krankenrückkehrgespräch (KRG)
2. Betriebs- Personal oder SB-Versammlung
3. „Knochentabelle“ - VersMedv - Begutachtung - Anerkennung
4. Schwerbehinderteneigenschaft
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Krankenrückkehrgespräch (KRG)

Dr. Eberhard Kische und Dr. Ulrich Faber beschreiben ausführlich zum KRG:

- Kriterien zum Erkennen unzulässiger Krankenrückkehrgespräche werden aufgestellt.
- Der Betriebsrat hat es in der Hand, die Praxis zu unterbinden - und mitzubestimmen.
- Besonders wichtig sind die Aufklärung und Unterstützung der Beschäftigten.

<<https://www.aob-bremen.de/index.php/download-n/send/2-fehlzeitenmanagement/103-krankenrueckkehrgespraeche-ein-ueberholtes-fehlzeitenmanagement.html>>

Weiteres zum KRG (falls diese noch stattfinden)

Gespräche nur nach vorheriger Terminvereinbarung und der Teilnahme von BR / PR / SBV!
(Der betroffene Mitarbeiter schweigt, und lässt den BR / PR / SBV für sich sprechen.)

Fragen an die Geschäfts-/Personalabteilung:

- Wo ist die Gefährdungsbeurteilung (seit 1996/1997 PFLICHT!) des Mitarbeiters?
§ 5 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz

- Wo ist die schriftliche Dokumentation (seit 1996/1997 PFLICHT!) für den Mitarbeiter?
§ 6 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz
- Wo sind die schriftlich festgelegten Schutzmaßnahmen (seit 1996/1997 PFLICHT!) für den Mitarbeiter?
- Wie wurden die ganzheitlichen Unterweisungen durchgeführt? Welche Dokumentation gibt es darüber?
§ 12 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz
- Wie werden die psychischen Belastungen in die Gefährdungsanalyse eingebunden?
§ 4 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz
- Vorlage der schriftlichen Dokumentation für den genauen Arbeitsplatz des Mitarbeiters!
§§ 5 und 6 ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz
- Vorlage der Wirksamkeitskontrolle!
§ 3a ArbSchG - Arbeitsschutzgesetz

Sind Krankenrückkehrgespräche überhaupt zulässig?

Grundsätzlich ist ein Gespräch zwischen dem erkrankten Mitarbeiter nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz und einem Vorgesetzten erlaubt. Dies ist jedoch laut Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts mitbestimmungspflichtig.

Das bedeutet, der Arbeitgeber kann nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrates solche Gespräche vornehmen. In vielen Betrieben gibt es sogar Betriebsvereinbarungen über „Krankenrückkehrgespräche“. Diese Vereinbarungen legen genau fest, in welcher Form sie ablaufen sollen und was sie beinhalten dürfen. Nicht immer sind es persönliche Treffen - ein „Krankenrückkehrgespräch“ kann in Form von Formularen abgehandelt werden, die der Mitarbeiter ausfüllt. Es gibt auch Mischformen, bei denen neben der Beantwortung eines Fragebogens zusätzlich ein Gespräch in der Personalabteilung geführt wird.

[BAG vom 08. November 1994 - Az.: 1 ABR 22/94](#)

Krankenrückkehrgespräche sind mitbestimmungspflichtig

Führt ein Arbeitgeber Krankenrückkehrgespräche mit mehreren Arbeitnehmern nach bestimmten Grundsätzen durch, ist unmittelbar das Ordnungsverhalten nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG betroffen. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen. Ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats dürfen solche Gespräche nicht durchgeführt werden. Der Betriebsrat kann seine Mitbestimmung kurzfristig im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzen. Vor der Einführung solcher Gespräche sollte daher in jedem Fall der Betriebsrat einbezogen und seine Zustimmung eingeholt werden.

[LAG München, Beschluss v. 13.02.2014 - 3 TaBV 84/13](#)

2. Was für die Betriebs- Personal oder SB-Versammlung

Enger Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Gesundheit der Mitarbeiter

Die Unternehmenskultur und das Verhalten der Führungskräfte beeinflussen maßgeblich die Gesundheit der Beschäftigten. Empfinden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Kultur im Betrieb als gut und wertschätzt der Chef das Tun des Teams wie eines jeden Einzelnen, wirkt sich das positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Das zeigt der Fehlzeiten-Report 2016.

http://www.wido.de/fzr_2016.html

Gute Personalpolitik zahlt sich aus

Wer sich um seine Belegschaft kümmert, hat zufriedener Mitarbeiter als Firmen, die das versäumen. Das ist die zentrale Aussage einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1616.pdf>

3. „Knochentabelle“ - VersMedv - Begutachtung - Anerkennung

Unter Hilfenahme der Versorgungsmedizin-Verordnung schaffen es viele, Ihren Anspruch auf Anerkennung eines Grades der Behinderung erfolgreich zu begründen. Für die erfolgreiche Begründung ist es notwendig, die zutreffende Bewertungsgrundlage für bestimmte gesundheitliche Beeinträchtigungen und ihren jeweiligen GdB zu finden.

Ergänzend kann vielfach das „Nachschlagewerk der versorgungsmedizinisch tätigen Leitenden Ärztinnen und Ärzte der Länder und der Bundeswehr“ helfen.

Dieses stellt für jeden, der in eigener Angelegenheit, oder aber auch für Dritte, versorgungsmedizinische Fragen klären will, eine sehr gute Arbeitsgrundlage dar.

Die jeweils aktuelle Fassung kann man sich kostenlos im Internet herunterladen. Sie ist zu finden auf der Homepage des Regierungspräsidenten in Gießen.

<https://rp-giessen.hessen.de/sites/rp-giessen.hessen.de/files/content-downloads/Arbeitskompendium%20Band%20I.pdf> (7,2 MB - 518 Seiten)

<https://rp-giessen.hessen.de/sites/rp-giessen.hessen.de/files/content-downloads/Arbeitskompendium%20Band%20II.pdf> (1,7 MB - 370 Seiten)

4. Schwerbehinderteneigenschaft

Wegfall:

Wann muss man den Schwerbehindertenausweis zurückgeben, wenn z.B. nach Ablauf einer Heilungsbewährung nach einer Krebserkrankung oder aus anderen Gründen der Grad der Behinderung (GdB) nun auf weniger als 50 festgesetzt wurde?

Verlieren jemand die Schwerbehinderteneigenschaft, weil der GdB aufgrund Heilungsbewährung nun weniger als 50 beträgt, muss der Schwerbehindertenausweis nicht sofort zurückgegeben werden.

Man darf ihn, gemäß § 116 SGB IX, noch bis zum **Ende** des dritten Kalendermonats, der auf den Eintritt der **Unanfechtbarkeit** (also nach Widerspruch etc.) dieses Bescheids folgt, behalten.

In dieser Zeit bestehen die Rechte aus dem SGB IX, wie z.B. Kündigungsschutz oder zusätzliche Urlaubstage als Arbeitnehmer weiter. Ebenfalls können auch die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen.

Bewerbung:

Im Rahmen einer externen Stellenausschreibung hatte ein Bewerber aus den Niederlanden bei seiner Online-Bewerbung angegeben, schwerbehindert zu sein und wünschte die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Auswahlverfahren.

Dazu das Integrationsamt in Köln:

„Ein Ausländer - auch EU-Ausländer - muss sich die Schwerbehinderteneigenschaft bei einem deutschen Versorgungsamt nach SGB IX anerkennen lassen, damit der deutsche Arbeitgeber ihn auf die Ausgleichsabgabe anrechnen kann. Dies ist ständige Praxis. In diesen Fällen stellt vielfach der Arbeitgeber mit Einwilligung des Mitarbeiters den Antrag auf Anerkennung der ausländischen Bescheinigung.

Dieser Umstand (Geltungsbereich des SGB IX ist das Bundesgebiet) gilt auch für das Bewerbungsverfahren. Auf eine Schwerbehinderung bzw.

Gleichstellung berufen kann ich mich als Bewerber nur, wenn diese in Deutschland von der zuständigen Behörde anerkannt (oder offensichtlich) ist. “

Insofern ergibt sich die SBV-Beteiligung erst mit diesem Nachweis, es sei denn, der Bewerber hat eine offensichtliche Behinderung. Eine bloße Angabe bei der Online-Bewerbung reicht nicht aus.

5. ..aus dem Gericht

Funktionspostfach für den Betriebsrat - (Übertragbar auf SBV und PR)

Der Betriebsrat kann, sofern berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Einrichtung eines eigenen externen Funktionspostfaches verlangen.

Dem Betriebsrat steht bei der Entscheidung, ob die beanspruchte Kommunikationstechnik erforderlich i. S. v. § 40 Abs. 2 BetrVG ist, ein Beurteilungsspielraum zu.

[LAG Schleswig-Holstein, 08.10.2015 - 5 TaBV 23/15](#)

Betriebsübergang

Gliedert sich ein Unternehmen in verschiedene Einzelgesellschaften auf, kann ein Betriebsübergang vorliegen. Entscheidend ist, wer das Direktionsrecht über die Mitarbeiter ausübt und ob sich die tatsächlichen Verhältnisse geändert haben. Zu prüfen ist, ob es Veränderungen bei Kundenstamm, Arbeitsstätte oder Arbeitsbeschreibung gibt. Bleibt alles beim Alten, liegt ein Betriebsübergang vor und betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.

[Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 30.08.2016, Az: 14 Sa 274/16](#)

Schwerbehinderter Bewerber bekommt Entschädigung

Ein öffentlicher Arbeitgeber muss einem Bewerber mit einer Behinderung eine Entschädigung zahlen, weil er diesen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hat. Eine Stadt schrieb die Stelle aus. In der Stellenausschreibung heißt es u.a.: „Wir erwarten: Dipl.-Ing. (FH) oder staatl. gepr. Techniker/in oder Meister/in im Gewerk Heizungs-/Sanitär-/Elektrotechnik oder vergleichbare Qualifikation“.

Der mit einem GdB von 50 schwerbehinderte Kläger, der ausgebildeter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie staatlich geprüfter Umweltschutztechniker im Fachbereich „Alternative Energien“ ist, bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle. Die Stadt lud den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein und entschied sich für einen anderen Bewerber.

Der Kläger hat von der Stadt eine Entschädigung verlangt.

Begründung: Die Stadt habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Sie sei ihrer Verpflichtung nach § 82 SGB IX, ihn zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, nicht nachgekommen.

Die beklagte Stadt hat sich darauf berufen, sie habe den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, da dieser für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die beklagte Stadt verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung von drei Monatsverdiensten zu zahlen.

Das LAG hat das Urteil auf die Berufung der Stadt teilweise abgeändert und die Entschädigungssumme auf einen Bruttomonatsverdienst reduziert. Die Stadt hat hiergegen Revision eingelegt.

Die Revision hatte keinen Erfolg. Die Stadt hatte dadurch, dass sie den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hatte, die Vermutung begründet, dass der Kläger wegen seiner Schwerbehinderung aus dem Auswahlverfahren vorzeitig ausgeschieden und dadurch benachteiligt wurde. Sie war von ihrer Verpflichtung, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, auch nicht nach § 82 Satz 3 SGB IX befreit. Auf der Grundlage der Angaben des Klägers in seiner Bewerbung durfte sie nicht davon ausgehen, dass diesem die erforderliche fachliche Eignung offensichtlich fehlte.

[BAG, Urteil vom 11. August 2016 - 8 AZR 375/15 -](#)

6. Seminare 2016

Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung leicht gemacht	24.-28.10.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	07.-11.11.
BR 4 - Man strukturiert schon wieder die Firma um Betriebliche Veränderungsprozesse	14.-18.11.
Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was? -	21.-25.11.
SBV-2 - Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.11.-02.12

6. Seminare 2017

SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	06.-10.02
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 2 für die SBV / BR / PR	13.-17.02
SBV/BR/PR	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	13.-17.02
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	20.-24.02
SBV/BR/PR	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten-, Betriebs- oder Personalversammlung - leicht gemacht	06.-10.03
SBV/BR/PR	SBV-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun? (auch für Stellvertretung)	13.-17.03
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	13.-17.03
SBV/BR/PR	Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	20.-24.03
SBV/BR/PR	Neu: „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	20.-23.03
SBV	Neu: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.-30.03
SBV/BR/PR	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	03.-07.04
BR	Auffrischungsseminar für Betriebsräte - Mitbestimmung	24.-28.04
SBV/BR/PR	Antrag abgelehnt - und dann? Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	08.-11.05
SBV/BR/PR	6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	08.-11.05
BR	BR-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun? (Auch für Ersatzmitglieder)	08.-12.05
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	15.-19.05
SBV/BR/PR	Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	17.-19.05
SBV/BR/PR	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	29.5.-02.06
SBV	Schwerbehindertenversammlung	19.-22.06

SBV/BR	Neu für die SBV: Viel wissen um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb -Einstellung, Versetzung, Kündigung -	19.-23.06
SBV/BR/PR	Neu: Selbstmanagement und Zeitkompetenz	26.-30.06
SBV	Bernrieder SBV-Tage	03.-06.07
BR	Bernrieder Betriebsrätetage	11.-13.07
SBV/BR/PR	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	17.-21.07
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	17.-21.07
BR	BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	24.-28.07
SBV/BR/PR	SBV-1: Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	18.-22.09
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.-22.09
SBV/BR/PR	Rhetorik: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung - leicht gemacht	25.-29.09
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 2 für die SBV / BR / PR	25.-29.09
BR	BR: Viel wissen - viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb - Einstellung - Versetzung - Personalplanung	25.-29.09
BR	BR 4 - Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt!	09.-13.10
SBV/BR/PR	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	16.-20.10
SBV/BR/PR	Arbeitsschutz - Wer braucht denn so was?	23.-27.10
SBV/BR/PR	BEM - Integrationsgespräche im Dialog Vertrauen gewinnen - Ressourcen wecken - Lösungen finden	06.-09.11
SBV/BR/PR	Die Gleichstellung nach dem SGB IX	06.-09.11
SBV/BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! - Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	13.-17.11
SBV/BR/PR	SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.-17.11
SBV/BR/PR	Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	20.-24.11
SBV/BR/PR	Rhetorik-Aufbauseminar: Reden in der Schwerbehinderten, -Betriebs- oder Personalversammlung	20.-24.11
SBV	Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	27.11.-1.12.
SBV/BR/PR	Arbeitsrecht- 1 für die SBV / BR / PR	04.-08.12
SBV/BR/PR	Neu: „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	11.-14.12

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: info@komsem.de

7. Buchtipps

[Kommentar zum gesamten Individualarbeitsrecht in einem Band](#)

2016, 1741 Seiten, gebunden, 5. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6419-7

Verlag: Bund-Verlag

Wichtige Rechtsprechung und einige Gesetze sorgen für eine Neuauflage dieses bei vielen Interessensvertretungen hochgeschätzten Kommentars zum Arbeitsrecht.

Klar, prägnant und gut verständlich erläutert der Kommentar das gesamte Individualarbeitsrecht - konzentriert aufbereitet in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerpositionen im Blick, verzichten auf wissenschaftlichen Ballast und orientieren sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Optisch hervorgehoben sind Beispielfälle, Prüfschemata und Hinweise für die Mitbestimmung. Diese machen das Werk vor allem für Interessenvertreter und deren Berater zu einem wichtigen Hilfsmittel für die tägliche Praxis.

8. Impressum

KomSem GmbH

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

Tel.: 09407 959050

info@komsem.de

<http://www.komsem.de>

<http://www.schwbv.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>

<https://www.facebook.com/schwbv>

Geschäftsführende Gesellschafter:

Hans-Peter und Paula Semmler

Sitz: Wenzenbach

Amtsgericht Regensburg - Registergericht HRB 14063

Steuer-Nr.: 244/130/70380, USt-IdNr.: DE293545311

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

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ (mit Funktionsangabe) zurück senden. E-Mail: neu-SchwBV@komsem.de