
Newsletter für die Interessensvertretung 05-2017

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Kündigung
2. Rückwirkend Arbeitsunfähig - geht das?
3. SB-Versammlung
4. BTHG
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Unwirksamkeitsklausel - Was ist bei Kündigungen beachten?

Der Gesetzgeber hat durch das Bundesteilhabegesetz das SGB IX umfassend geändert. Zu den Änderungen, die sofort in Kraft getreten sind, gehört eine Unwirksamkeitsklausel, die erstmals die fehlende Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unmittelbar sanktioniert.

§ 95 Abs. 2 Satz 3 lautet: “Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam.”

Doch wann und wie hat diese Beteiligung zu erfolgen? Was ist in der Praxis zu beachten? Auf diese und weitere wichtige Fragen gibt die BIH in ihrer Stellungnahme Antworten.

PDF-Download: https://www.integrationsaemter.de/files/11/2017-03-21_-_Stellungnahme_BIH_zur_Unwirksamkeitsklausel_x.pdf

2. Rückwirkend Arbeitsunfähig - geht das?

Wer kennt ihn nicht: den sogenannten gelben Schein?

Gemeint ist die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die der Vertragsarzt gesetzlich versicherten Patienten bei Arbeitsunfähigkeit ausstellt.

Ärzte dürfen seit 2016 bis zu drei Tage rückdatieren

AU-Richtl § 5 Absatz 3: Eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungsbeginn liegenden Tag ist ebenso wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu drei Tagen zulässig

Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses sah bisher vor, dass Vertragsärzte den Beginn einer Arbeitsunfähigkeit zwei Tage rückdatieren dürfen. Um zu gewährleisten, dass eine Arbeitsunfähigkeit auch für den Zeitraum einer Notfallversorgung (rückwirkend) bescheinigt werden kann - zum Beispiel für das Wochenende - war eine Anpassung der Richtlinie erforderlich. Daraufhin wurde der Zeitraum ausgedehnt.

3. Versammlung schwerbehinderter Menschen

- Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, **mindestens** einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen.
- Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und die schwerbehinderten Beschäftigten umfassend zu informieren.
- Die Versammlung kann in eigener Verantwortung vorbereitet und gestaltet werden.
- Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der Personalvertretungsgesetze müssen auch für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen beachtet werden.
- Teilnehmer der Versammlung sind **alle** (egal ob Voll- oder Teilzeit oder 450€-Kraft oder Leiharbeiter, etc.) schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle.
- Der Arbeitgeber ist von der Schwerbehindertenvertretung unter Mitteilung der Tagesordnung stets einzuladen. Er hat die Pflicht, in der Versammlung über die Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten.
- Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Vertreter der Gewerkschaft, des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit und auch der Behindertenverbände einladen.
- Die Schwerbehindertenvertretung wird unter Berücksichtigung der von § 99 SGB IX gebotenen vertrauensvollen Zusammenarbeit ferner die weiteren Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams (Betriebsrat oder Personalrat und der Beauftragte des Arbeitgebers) zu der Versammlung einladen, aber auch weitere Betriebsangehörige wie z.B. den Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- Die Schwerbehindertenversammlung wird von der Schwerbehindertenvertretung und im Falle ihrer Verhinderung von ihrem Stellvertreter geleitet.
- Die Versammlung ist **während** der betrieblichen Arbeitszeit abzuhalten. Die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit kann nur verlangt werden, wenn die Struktur des Betriebes eine andere Möglichkeit nicht zulässt. Notfalls sind Teilversammlungen durchzuführen, wenn eine Versammlung aller schwerbehinderten Beschäftigten zum selben Zeitpunkt nicht möglich ist.
- Die Zeit der Teilnahme an der Versammlung einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den schwerbehinderten Beschäftigten zu vergüten.
- Eine Schwerbehindertenversammlung sollte jedes Jahr abgehalten werden. Bei bedeutsamen Gesetzesänderungen oder einschneidenden Maßnahmen im Betrieb bzw. in der Dienststelle können zusätzliche Versammlungen einberufen werden.

Seminar zum Thema Versammlung 19.-22.06.2017 in Bernried / Bay. Wald Infos unter: seminar@komsem.de
--

4. BTHG

Das neue Reha- und Teilhaberecht tritt vom 1. Januar 2017 bis zum 1. Januar 2023 stufenweise in Kraft und wird zu einem novellierten SGB IX führen. Neben einer neuen Systematik bringt das Gesetz zahlreiche inhaltliche Neuerungen und verändert bestehende Vorschriften - sowohl im Bereich der Leistungen wie auch bei der Leistungsgewährung.

Das gegliederte System bleibt erhalten, die Vorschriften für das trägerübergreifende Zusammenwirken werden präzisiert.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) stellt dazu eine kompakte Darstellung in Form einer Broschüre zur Verfügung und informiert über die wichtigsten Änderungen im neuen Reha- und Teilhaberecht.

Die neuen Leistungs- und Verfahrensregelungen sind komplex. Vorgestellt werden deshalb ausgewählte Aspekte.

Die Erläuterungen zu diesen Änderungen folgen dem dreiteiligen Aufbau des Gesetzes.

Download: <http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/Sonstiges/downloads/BTHG-Kompakt.pdf>

(Gelesen in dem absolut lesenswerten Newsletter der Hauptschwerbehindertenvertretung für den Geschäftsbereich des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur - <http://www.uni-goettingen.de/de/49690.html>)

5. ..aus dem Gericht

Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ohne Präventionsverfahren und BEM (§ 84 SGB IX)

Erfolgloser Antrag eines schwerbehinderten Polizeibeamten auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung einer Klage, mit der er sich gegen seine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wendet.

Weder die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 84 Abs. 1 SGB IX noch die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für den Erlass einer Verfügung, mit der ein Beamter wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird.

[OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 15.12.2015 - 6 B 1022/15 -](#)

Geltung der Kappungsgrenze des Arbeitszeitguthabens auch für Gesamtschwerbehindertenvertreterin

Enthält eine Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit eine Kappungsgrenze, gilt diese auch für die von der freigestellten Gesamtschwerbehindertenvertreterin geleisteten Funktionsstunden.

[LAG Hessen, Beschluss v. 16.3.2015 - 16 TaBV 221/14 -](#)

Auskunft über Schwerbehinderte

Unternehmen müssen den Behörden jährlich eine Liste ihrer schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer übermitteln. Weiter müssen sie Zahlen vorlegen, wie sie die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfüllen. Auf beide Informationen hat auch der Betriebsrat (ebenso der Personalrat und selbstverständlich die SBV) gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX Anspruch. Die Mitarbeiterliste kann er allerdings nur für seinen Betrieb verlangen.

[LAG München, 11.10.2016 - 9 TaBV 49/16](#)

Datenmanipulation kostet Betriebsratsmitglied den Job

Die Hürden für die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern liegen besonders hoch. Die Bonner Stadtwerke warfen einem IT-Techniker in ihren Diensten Datenmanipulation vor und wollten ihm fristlos kündigen. Der Betriebsrat verweigerte die erforderliche Zustimmung. Diese wurde vom Arbeitsgericht ersetzt, weil es die Kündigung für gerechtfertigt ansah.

[ArbG Bonn, Az.: 6 BV 100/16](#)

Neue Weisungslage der BfA bei Aufhebungsverträgen

Nach dem Gesetz gibt es keine Sperrzeit beim Bezug des Arbeitslosengeldes, wenn für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein wichtiger Grund bestanden hat.

Nach der neuen Weisungslage liegt nun ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrags auch dann vor, wenn

- erheblicher psychischer Druck, Mobbing oder sexuelle Belästigung vorlag oder
- mit dem Aufhebungsvertrag eine personenbedingte Kündigung vermieden wird, jedoch keine Abfindung gezahlt wird oder
- eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und
 - der Arbeitgeber betriebs- oder personenbedingt unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und
 - die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
 - der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Dienstanweisung zur Sperrzeit anlässlich des Urteils des BSG vom 12.7.2006, Az.: B 11a AL 47/05 R, geändert 2016

Anhørungs- und Unterrichtsrecht der SBV bei Leistungsbeurteilungen

Die örtliche Schwerbehindertenvertretung hat ein Anhørungs- und Unterrichtsrecht nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, wenn Leistungsbeurteilungsgespräche mit Minderung in der Leistungsbeurteilung durchgeführt werden, die zu einer Minderung der tariflichen Leistungszulage führen.

Werden diese Rechte nicht gewahrt, ist die Durchführung bzw. Vollziehung der Leistungsbeurteilung auszusetzen.

LAG München, Urteil v. 26.01.2017 - 3 TaBV 95/16

6. Seminare

SBV	Last Minute: Schwerbehindertenversammlung	19.-22.06
SBV/BR	Viel wissen um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb -Einstellung, Versetzung, Kündigung -	19.-23.06
SBV/BR/PR	Selbstmanagement und Zeitkompetenz	26.-30.06
SBV	Bernrieder SBV-Tage	03.-06.07
SBV/BR/PR	„ Minderleister “ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, und SBV	10.-13.07.
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	Beteiligungsmöglichkeiten der SBV bei der Gefährdungsbeurteilung	21.-25.08
SBV/BR/PR	Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	11.-15.09

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

7. Buchtipps

BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement

4. Auflage 2017 (Mai) ca. 150 Seiten, ISBN: 978-3-7663-6609-2

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, für Beschäftigte ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen, wenn diese innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Bei der krankheitsbedingten Kündigung muss das vorherige Durchführen eines Eingliederungsmanagements im Rahmen der Verhältnismäßigkeit sogar grundsätzlich berücksichtigt werden. Das BEM 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.

Der Ratgeber vermittelt das gesamte Basiswissen und die **rechtlichen Grundlagen** zum BEM. Ein Schwerpunkt liegt auf der Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen. Zahlreiche Musterschreiben, Checklisten und eine Betriebsvereinbarung erleichtern die tägliche Arbeit.

Die 4. Auflage berücksichtigt die umfassende neue Rechtsprechung:

- Beschluss des BAG zur Mitbestimmung beim BEM
- Kein Anspruch auf Rechtsbeistand bei BEM-Gesprächen
- Pflicht zum BEM vor Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen und Langzeiterkrankungen
- BEM vor Kündigung trotz Erhalt einer Erwerbsminderungsrente

Aus dem Inhalt:

- Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, der Beschäftigten, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung
- Regelungsformen und Gestaltungsbereich
- Auswirkungen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auf krankheitsbedingte Kündigungen
- Stufenweise Wiedereingliederung

8. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 0170 521 3349 (keine fachlichen Anfragen)

info@komsem.de
<http://www.komsem.de>
<http://www.schwby.de>

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

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-SchwV@komsem.de