
Newsletter für die Interessensvertretung 09-2018

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
der (Hoch)sommer ist nun vorbei.
Nun gibt es wieder Infos für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

PS: Diese Infos darf man gerne an andere SBV'n oder an das Gremium weiterleiten!

Inhalt:

1. SBV-Wahl
2. BEM-Infos als Podcast
3. BEM-Akten und der Datenschutz
4. Besonderheiten bei Ma mit 18 Std. Woche
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. SBV-Wahl

Die Wahlvorstände sind (hoffentlich) bereits bestellt bzw. die Wahlversammlung terminiert.

Bei den laufenden „Wahlgeschäften“ treten aber immer wieder Fragen auf.

Dazu sei auf folgende Links bzw. Diskussionsforen verwiesen:

- Grundsätzliches zur Wahl: <https://www.komsem.de/wahlen/>
- Wahlordnung: <http://bundesrecht.juris.de/schwbwwo/index.html>
- Wahlformulare: <https://www.komsem.de/wahlen/wahlunterlagen/>
- Wahlbroschüre der Integrationsämter:
https://www.integrationsaemter.de/files/11/ZB_Spezial_Wahl_der_Schwerbehindertenvertretung.pdf
- Gerichtsurteile zur SBV-Wahl: <https://www.komsem.de/rechtliches/urteile/>
- Forum von KomSem für SBV'n: <https://www.schwbv.de/forum/>
- Forum der Integrationsämter:
<https://forum.integrationsaemter.de/viewforum.php?f=5&sid=cf5fcfb5f8f9ce6f08489d1c92ffe3ee>

Nach vollzogener Wahl können gleich für die „Neuen“ die Seminarplätze reserviert werden:

SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	3.12	7.12.
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.12.	14.12.
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	28.1	1.2
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	28.1	1.2
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	4.2	8.2
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	18.2	22.2
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	11.3	15.3
SBV: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen im Betrieb (Einstellung, Kündigung)	18.3	22.3
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.3	22.3
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	25.3	29.3
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	1.4	5.4

2. Infos zum BEM und Schwerbehindertenpolitik als Podcast-Reihe

Einfach entspannt zuhören: Das ipeco – Institut für Personalentwicklung, Beratung und Bildung in Hamburg entwickelt einmal im Monat einen Audio-Beitrag über aktuelle politische, gesellschaftliche und rechtliche

Entwicklungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zur Schwerbehindertenpolitik. Dabei stehen Berichte aus der Praxis im Mittelpunkt.

Dr. Regina Richter vom ipeco-Institut spricht dazu mit PraktikerInnen, betroffenen Menschen und Expertinnen/Experten über unterschiedliche Perspektiven auf die Chancen und Handlungsmöglichkeiten im BEM. In den Gesprächen werden auch Fallstricke und Stolpersteine im BEM deutlich. Zugleich zeigen die Erfahrungen, wie man diese ggf. umgehen kann.

Ziel sei es, Menschen, die sich im Betrieb um andere Menschen kümmern, mit Berichten aus der Praxis zu unterstützen. Auch übergeordnete Entscheidungen aus Politik, Wirtschaft und Recht sind Teil der Audioreihe. Darum geht es:

- konkretes Fallmanagement, z. B. bei psychischen Erkrankungen/Störungen im BEM
- aktuelle Entwicklungen im Recht und Datenschutz
- Dokumentationen und Analysen
- gute Kommunikation und Gesprächsführung
- gute Standards bei der BEM-Umsetzung
- Fördermöglichkeiten im BEM

Die Podcasts sind 30 bzw. 60 Minuten lang und kostenfrei unter folgendem Link abrufbar:

www.ipeco.de/aktuelles/podcasts

3. BEM-Akten und der Datenschutz

Im BEM-verfahren fallen diverse Protokolle bzw. Akten an. Diese enthalten Informationen zur Gesundheit und sind nach dem neuen Datenschutzrecht als „besondere Kategorien von Daten“ herausragend geschützt. Wichtig ist, dass auch die in Art. 5 Abs. 1 DSGVO enthaltenen allgemeinen Grundsätze beachtet werden. Hiernach muss die Gestaltung von BEM-Akten transparent sein. Ihr Inhalt muss sich ausschließlich auf den mit dem Eingliederungsmanagement verfolgten Zweck beschränken. Mit Blick auf die notwendige Datenminimierung dürfen sie solche Informationen enthalten, die aus objektiver Sicht erforderlich sind. Zudem muss, wie vorher auch schon, beim Umgang mit BEM-Akten ein hoher Sicherheitsstandard eingehalten werden. Z.B. in gegen Aufbruch geschützte Schränke. Diese neue gesetzliche Situation kann u.U. dazu führen, dass der Inhalt von BEM-Akten oder der Umgang mit diesen Informationen im Betrieb oder Dienststelle neu strukturiert werden muss. Hierbei ist es auf jeden Fall hilfreich den betrieblichen Datenschutzbeauftragten einzubeziehen.

Seminar zum Datenschutz vom 12.-14.11.2018 (Regensburg) Infos dazu unter: seminar@komsem.de anfordern
--

4. sbM mit (weniger als) 18 Stunden / Woche

Unabhängig von der Wochenarbeitszeit der schwerbehinderten/gleichgestellten Menschen (sbM)

- ist die SBV gem. § 178 SGB IX für **alle** sbM im Betrieb zuständig.
- Ebenso sind diese im Betrieb **wahlberechtigt**.
- Bei der Berechnung des Schwellenwertes zur Freistellung nach § 179 Abs. 4 SGB IX zählen die teilzeitarbeitenden sbM voll mit - nicht anteilig nach Beschäftigungsgrad.

Bei der Berechnung zur (Quote) gibt es allerdings Differenzierungen.

- Die Bestimmung des § 156 Abs. 3 SGB IX, wonach Teilzeit-AN unter 18 Std./Woche nicht mitzählen, bezieht sich NUR auf die Anrechenbarkeit auf die Quote nach § 154 SGB IX.

Allerdings muss der AG bei Erstellung des Verzeichnisses nach § 163 SGB IX alle im Unternehmen tätigen sbM aufführen - auch solche, die keinen Arbeitsplatz iSd § 156 SGB IX besetzen - insbesondere auch Teilzeit-AN, Aushilfen oder vorübergehend Beschäftigte.

Dies ergibt sich allerdings auch zwingend aus zu verwendenden Pflichtformular der AfA – siehe hier.

<http://www.rehadat-elan.de/export/sites/elan/downloads/Anzeigejahr/2017/Verzeichnis_2017.pdf>

Die SBV und der BR / PR / MAV sollte daher darauf achten, dass sie eine Kopie der Meldung (gesetzlich geregelt im § 163 SGB IX) bekommt und bei Unrichtigkeiten den AG auffordern, das Verzeichnis zu korrigieren.

5. ..aus dem Gericht

Minderleistung - Kündigung

Eine verhaltensbedingte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer nach Abmahnung seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mit der geschuldeten Qualität oder Quantität erfüllt. Der Arbeitnehmer muss tun, was er kann, und zwar so gut, wie er kann. Der Arbeitgeber muss jedoch mit seinem Vortrag das Gericht in die Lage versetzen, feststellen zu können, dass bei dem Arbeitnehmer eine die Durchschnittsleistung erheblich unterschreitende Leistung vorliege. Auch muss er weitere Umstände vortragen, dass und warum darin eine vorwerfbare Pflichtverletzung liege.

Das Arbeitsgericht Siegburg hatte über die Kündigungsschutzklage eines Kfz.-Mechanikers zu entscheiden, dem wegen schlechter Arbeitsleistungen verhaltensbedingt gekündigt worden war. Der Arbeitgeber warf dem Arbeitnehmer vor, bei einem Werkstatttest nur vier von sechs Fehlern erkannt sowie bei einem Auftrag anstehende Servicearbeiten nicht durchgeführt zu haben. Dies schade dem Ruf des Autohauses. Nach drei vorausgegangenen Abmahnungen könne man keinen Besserungswillen beim Kläger feststellen.

Die 3. Kammer des Arbeitsgerichts hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Der Arbeitgeber habe weder die Leistungen des Klägers über einen repräsentativen Zeitraum noch die Fehlerquote vergleichbarer Arbeitnehmer dargelegt. So habe das Gericht nicht erkennen können, ob der Kläger seine vertraglichen Verpflichtungen vorwerfbar verletzt habe.

[ArbG Siegburg – Az 3 Ca 1305/17 vom 25.08.2017](#)

Seminar zur Minderleistung

vom 05.-09.11.2018

in Bernried / Bay. Wald

Info unter: seminar@komsem.de

Unfallschutz auf der Betriebsfeier

Ob Betriebsausflug oder Weihnachtsfeier, bei betrieblichen Feiern besteht Unfallversicherungsschutz. Passiert während einer solchen Veranstaltung ein Unfall, so übernimmt die Versicherung die Kosten. Dafür muss die Feier aber einen „offiziellen“ Charakter haben, sie muss tatsächlich allen Mitarbeitern offenstehen und von der Betriebsleitung organisiert werden. Nicht versichert sind die Mitarbeiter auf Veranstaltungen, die sie selbst organisieren. Dann scheidet Versicherungsschutz auch dann aus, wenn der Chef anwesend war. Auch die Feier einzelner Abteilungen kann „offiziell“ sein, wenn alle Mitarbeiter der Abteilung geladen sind. Allerdings: wenn viel Alkohol im Spiel ist, kann der Versicherungsschutz gefährdet sein. Dann zahlt die Unfallversicherung nicht.

[BSG, Urteil vom 26. 6. 2014 – B 2 U 7/13 R](#)

Streikbruchprämie zulässig - leider kein Fake

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten.

Die Richter des ersten Senats des BAG entschieden zu Gunsten des Arbeitgebers Toys „R“ Us GmbH, dass Mitarbeitern eine Prämie gezahlt werden darf, wenn sie sich nicht an einem im Betrieb organisierten Streik beteiligen, sondern stattdessen zur Arbeit erscheinen.

[BAG, Urteil vom 14. August 2018 - 1 AZR 287/17 –](#)

Vorstellungsgespräch: Interne bzw. externe Bewerber

Bei Einstellungen im öffentlichen Dienst stellt sich häufig die Frage, ob auch schwerbehinderte interne Bewerber zwingend nach § 165 Satz 3 SGB IX zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, da diese dem Arbeitgeber ja schon bekannt sind.

Das VG Schleswig hat nun geklärt, dass auch interne schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn die Stelle auch extern ausgeschrieben wurde.

Abzustellen ist damit einzig darauf, dass die Stelle externen Bewerbern offen steht, nicht darauf, ob es sich bei dem konkreten Schwerbehinderten um einen internen oder externen Bewerber handelt.

[VG Schleswig, Beschluss vom 26.07.2018 – 12 B 49/17](#)

Namensliste der sbM an den Gesamtbetriebsrat

Bei der Übermittlung einer Kopie der Anzeige zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durch den Arbeitgeber einschließlich der Überwachung der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe (§ 163 Abs. 2 SGB IX) sowie der Verzeichnisse über die in den einzelnen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen (§ 163 Abs. 1 SGB IX) handelt es sich um eine spezialgesetzlich geregelte Vorlagepflicht des Arbeitgebers gegenüber den jeweiligen Interessenvertretungen.

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebe, ist nicht der einzelne Betriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat anspruchsberechtigt.

Schulung über den Umgang mit psychisch kranken Menschen

Eine Schulung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gemäß § 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX muss keine spezifische behindertenbezogene Thematik zum Inhalt haben. Das vermittelte Wissen muss sich unmittelbar auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX auswirken.

Sachverhalt:

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beehrte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die Freistellung sowie Kostenübernahme für eine Schulung über den Umgang mit psychisch kranken Menschen, die in vier jeweils zweitägigen Seminaranteilen stattfand.

Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) überwiegend keinen Erfolg.

Das Gericht bejahte die Durchsetzung des Freistellungsanspruchs im Wege einer einstweiligen Verfügung.

Erforderlich sei die Teilnahme, wenn die Vertrauensperson die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb sofort oder demnächst benötige, um ihre Aufgaben nach § 178 Abs. 1 SGB IX sachgerecht wahrnehmen zu können.

Seminar zum Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz

vom 26.-30.11.2018

in Bernried / Bay. Wald

Info unter: seminar@komsem.de

Gleichstellung eines Betriebsrats - 1

Bei dieser Entscheidung geht es um die Gleichstellung eines BR-Mitglieds, gegen die der Arbeitgeber geklagt hat. Die Klage eines Arbeitgebers gegen die erfolgte Gleichstellung eines Arbeitnehmers mit einem Schwerbehinderten ist wegen fehlender Klagebefugnis unzulässig.

Für die Frage, ob ein Anspruch auf Gleichstellung mit einem Schwerbehinderten besteht, ist maßgebend, ob durch diese der Arbeitsplatz sicherer gemacht wird. Dies hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

Wesentliche Aussage:

Der Gesichtspunkt der Betriebsratszugehörigkeit darf jedoch nicht zum Nachteil der Beigeladenen berücksichtigt werden, weil Betriebsratsmitglieder nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit nicht benachteiligt werden dürfen. Dieses Benachteiligungsverbot richtet sich nicht nur an Arbeitnehmer, sondern an jedermann, also auch an das Gericht, das über die Gleichstellung mit einer Schwerbehinderten zu entscheiden hat.

[LSG Rheinland-Pfalz, AZ: L 7 Ar 150/98, Urteil vom: 19.09.2000](#)

Gleichstellung eines Betriebsrats - 2

Beschäftigte mit einem GdB von 30 oder 40 können die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragen.

Die Mitgliedschaft im Betriebsrat und der besondere Kündigungsschutz stehen dem nicht im Wege.

Bei einem Arbeitnehmer, der zugleich Betriebsratsmitglied ist, wurde eine GdB von 30 festgestellt. Er hatte als Produktionshelfer Einschränkungen im Wirbelsäulenbereich. Er beantragte die Gleichstellung, weil er seinen Arbeitsplatz behalten wollte und diesen als gefährdet sah.

Die BA lehnte die Gleichstellung ab, weil er als Mitglied des Betriebsrates schon über besonderen Kündigungsschutz verfügt.

Es gab zwar hinderungsbedingte Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen sowie eine Kündigungsandrohung, diese sah die BA aber nicht als relevant an und lehnte ab.

Der Betroffene klagte und gewann. Die Betriebsratsstätigkeit und der damit einhergehende arbeitsrechtliche Kündigungsschutz führen nicht zu einer Ablehnung der Schwerbehinderung.

[SG Berlin Urteil vom 12.02.2018, Aktenzeichen S 57 AL 1161/16](#)

6. Freie Seminarplätze

BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	15.-19.10.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	05.-09.11
NEU: Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	12.-14.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	12.-16.11.

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	19.-23.11
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	26.-30.11
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	26.-30.11
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	03.-07.12
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	03.-07.12
BEM - Integrationsgespräche im Dialog - Vertrauen gewinnen – Ressourcen wecken – Lösungen finden	10.-13.12
SBV - Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	10.-14.12

Termine für **2019** unter <https://www.komsem.de/termine-2019/>

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

7. Impressum

KomSem GmbH
Fichtelgebirgstr. 9
93173 Wenzenbach
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)
info@komsem.de
<http://www.komsem.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. Er ist kostenlos.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden. E-Mail: loeschen@komsem.de

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