
Newsletter für die Interessensvertretung 11-2018

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. SBV – Frisch gewählt – Herzlichen Glückwunsch
2. Gesprächsleitfaden für BEM-Gespräch
3. Gutachten durch Arzt nach Wahl?
4. Versorgungsmedizin-Verordnung - Knochentabelle
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. SBV – Frisch gewählt – Herzlichen Glückwunsch

Die Wahl ist (bei den meisten schon) geschafft. Die Schwerbehindertenvertretung „steht“.
Was sind die ersten Schritte im neuen Amt?

- Die ersten Schritte nach der Wahl - Checkliste: <https://www.komsem.de/archiv/erste-schritte-nach-der-wahl/>
- Das passende SBV-Grund-Seminar raussuchen und sich schlau machen!
Wir bieten Grundlagenseminare und weiterführende Seminare an, um dich für die zukünftige Arbeit als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen (SBV) fit zu machen. <https://www.komsem.de/termine/>
- Ratgeber, Gesetze und Kommentare gibt es hier: <https://www.komsem.de/a-z/lektuere/>
- Informationen aller Art zum Thema SBV hier: <https://www.komsem.de/a-z/>
- Und hier ein Forum für die SBV um sich mit anderen auszutauschen: <https://www.schwbbv.de/forum/>

2. Gesprächsleitfaden für BEM-Gespräch

Ziel eines BEM-Gesprächs ist es, Vertrauen herzustellen und dem Betroffenen klar zu machen, dass es um Hilfe und Lösungswege geht.
Hier ein guter Gesprächsleitfaden aus dem Ratgeber »BEM - Wiedereingliederung in kleinen und mittleren Betrieben« von Edeltrud Habib.
Praxisleitfaden und Beispielfälle zum betrieblichen Eingliederungsmanagement 2017, ISBN: 978-3-7663-6611-5

[Gesprächsleitfaden für das BEM-Gespräch](#) als PDF-Datei

Passendes Seminar zum Thema:

BEM - Integrationsgespräche im Dialog
Vertrauen gewinnen – Ressourcen wecken – Lösungen finden
vom 10.-13.12. in Bernried / Bay. Wald
Infos unter seminar@komsem.de

3. Gutachten durch Arzt nach Wahl?

Gleichgültig, ob es vor dem Sozialgericht um eine Rente wegen Erwerbsminderung, den Grad einer Behinderung oder eine Berufskrankheit geht: In allen Fällen hängt das Urteil wesentlich davon ab, wie Ärzte den Gesundheitszustand der Kläger*innen einschätzen.

Was aber tun, wenn das vom Gericht bestellte Gutachten die gesundheitlichen Beeinträchtigungen nach Auffassung der Kläger*innen falsch beurteilt?

Dazu sagt das Sozialgerichtsgesetz:

„Auf Antrag des Versicherten, des behinderten Menschen ... muss ein bestimmter Arzt gutachtlich gehört werden.“

Das bedeutet, dass Kläger*innen einen Arzt ihrer Wahl benennen können, wenn das Gutachten des Gerichts ihrer Ansicht nach nicht verwertbar ist. Das ist etwa der Fall, wenn der gerichtliche Gutachter den Gesundheitszustand objektiv falsch beschreibt oder das Gutachten nicht unvoreingenommen erstellt.

Weiter unter: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/verfahrensrecht/verfahrensrecht/gutachten-durch-arzt-nach-wahl/>

4. Versorgungsmedizin-Verordnung - Knochentabelle

Die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) dient als Grundlage für die Feststellung des Grad der Behinderung (GdB) und der Grad der Schädigungsfolgen (GdS).

Mit dem [Referentenentwurf](#) sollen die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“ fortentwickelt (Fazit: Verschlechtert) werden.

- Stellungnahme vom [VdK](#)
- Stellungnahme vom [Sozialverband](#)
- Stellungnahme vom [DBSV](#)
- Interessanter Blogbeitrag zum Entwurf vom [Rechtsanwalt Sauerborn](#)

5. ..aus dem Gericht

Wer sich nicht meldet, geht bei Karriere leer aus

Erhält ein Mitbewerber eine Stelle oder wird befördert, können Beamte, die sich übergangen fühlen, eine Konkurrentenklage führen. Das Recht dazu kann allerdings verstreichen, wenn der Beamte die Beanstandung zu spät anzeigt, so das BVerwG.

BVG (30.08.2018), Aktenzeichen 2 C 10.17

SBV nicht angehört – Kündigung unwirksam

Eine Mitarbeiterin, mit einem GdB von 40 und gleichgestellt, erhielt eine ordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber hatte hierzu zuerst beim Integrationsamt die Zustimmung beantragt und erhalten.

Erst hörte er den Betriebsrat und danach erst die SBV an, die der Kündigung widersprach.

Die Beschäftigte erhob gegen diese Kündigung Klage und begründete dies mit der verspäteten Beteiligung der SBV. Sie bekam Recht.

Das Gericht begründet dies damit, dass eine Kündigung nicht nur dann unwirksam ist, wenn die SBV gar nicht zu dieser Maßnahme angehört, sondern auch dann, wenn sie verspätet beteiligt wird.

§ 178 Abs. 2 SGB IX sieht vor, dass die SBV unverzüglich **vor** der Entscheidung anzuhören ist.

Dies bedeutet, dass die SBV bereits dann zu beteiligen ist, wenn der Arbeitgeber seinen Kündigungswillen gebildet hat, damit sie die Willensbildung beeinflussen kann.

Da zum Zeitpunkt der Antragstellung beim Integrationsamt sich die Kündigungsentscheidung beim Arbeitgeber jedoch schon verfestigt hat, ist eine Beteiligung der SBV erst nach Abschluss dieses Verfahrens verspätet, da die SBV nicht mehr einwirken kann.

Daher ist eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu diesem späten Zeitpunkt nicht ordnungsgemäß, weshalb die Kündigung nach der neuen Regelung des § 178 Abs. 2 SGB IX unwirksam ist.

[LAG Chemnitz – 08.06.2018 – 5 Sa 458/17](#)

Gleichzeitige Beteiligung von 2 SBV'n

Sind gleichzeitig zwei SBV'n zu beteiligen, richtet sich der Umfang der Unterrichtung, ebenso wie bei der notwendigen Beteiligung zweier Betriebsräte, nach der Reichweite und Zielrichtung der Beteiligungsrechte der jeweils zu beteiligenden Schwerbehindertenvertretungen.

Dies kann immer dann der Fall sein, wenn innerhalb eines Unternehmens jemand von Betrieb zu Betrieb versetzt werden soll.

[Bay. VGH Beschluss vom 23.02.2018, 6 CS 17.2556](#)

Auch bei nur fünf schwerbehinderten Beschäftigten besteht Schulungsanspruch

Die Schwerbehindertenvertrauensperson hat Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich auch für Schulungen, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Das Arbeitsgericht Köln gibt einem Kläger Recht, der in seiner Funktion als Schwerbehindertenvertreter für die Teilnahme an einem Fortbildungsseminar während seiner Freischicht eine Gutschrift in Höhe der Seminarzeit (6,5 Stunden) gefordert hatte.

Die Argumentation der beklagten Arbeitgeberin, der in § 179 Abs. 6 SGB IX verwendete Begriff der „Tätigkeiten“ umfasse keine Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen von Schwerbehindertenvertretungen hätten nicht den gleichen Charakter von Schulungsveranstaltungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG, wurde damit ausdrücklich widersprochen. Auch der Verweis der Arbeitgeberin, dass das Seminar ohnehin nicht erforderlich gewesen sei, da es sich ebenfalls an Betriebsräte richte und der Kläger lediglich fünf schwer behinderte Personen zu vertreten habe, wurde vom Gericht zurückgewiesen.

Zu Recht habe das Gericht bei der Auslegung des § 179 Abs. 6 SGB IX auch den § 37 Abs. 6 BetrVG berücksichtigt.

Die Schwerbehindertenvertrauenspersonen seien mit den Betriebsräten gleichzustellen.

Beim Begriff der Tätigkeit im Sinne des § 179 Abs. 6 SGB IX sei **keine** enge Begriffsauslegung vorzunehmen, so dass auch Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter den Tätigkeitsbegriff fallen würden.

Überdies ist eine Schulung erforderlich, wenn sie nach der konkreten Situation im Betrieb benötigt werde, um die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sachgerecht zu erfüllen.

[ArbG Köln, Urteil vom 25.11.2008, Az.: 14 Ca 6811/07](#)

Erforderlichkeit einer Schulung zum Thema „psychisch Kranke“

Eine Schulung der SBV 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 und Entscheidungsgründe:

Die SBV 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.

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.

Landesarbeitsgericht Frankfurt; B. v. 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09

Passendes Seminar zum Thema:

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz
vom 26.-30.11. in Bernried / Bay. Wald
Infos unter seminar@komsem.de

6. Freie Seminarplätze – Bitte aktuellen Stand im Internet überprüfen

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	19.-23.11
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	26.-30.11
Grundseminar: 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

2019

Neu: Rechtssicherer Schriftverkehr und Protokollführung für den Betriebsrat	14.1	18.1
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
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	4.2	8.2

6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	11.2	14.2
BR-2a: Viel wissen – viel erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb	18.2	22.2
SBV: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	18.2	22.2
BTHG-2 (Leipzig)	26.2	26.2
BTHG-2 (Grosswallstadt)	27.2	27.2
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.2	1.3
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	25.2	1.3
NEU: Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	11.3	13.3
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
BR-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (auch für Nachrücker und Ersatzmitglieder)	25.3	29.3
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	25.3	29.3
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.3	29.3

Weitere Termine unter www.komsem.de/termine

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 kostenlose Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

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-SchwV@komsem.de