

Hallo «Vorname»  
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter

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

1. Online-Petition wegen Verschlechterungen beim Grad der Behinderung (GdB)
2. Öffentlichkeitsarbeit
3. Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung
4. Teilzeitarbeit
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Petition zur VersMedV (Knochentabelle)**  
\*\*\*\*\*

Die Unterzeichner der Petition fordern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS und den Bundesrat dazu auf, die sechste Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung nicht wie im Entwurf vorgesehen umzusetzen.

**In der Kritik stehen insbesondere:**

- die vielfach niedrigere Ansetzung des Grades der Behinderung (GdB) als derzeit für Funktionseinschränkungen mit der Begründung des medizinischen Fortschritts, des Abbaus von Mobilitätsbarrieren, einer moderneren Hilfsmittelversorgung und von verbesserten Behandlungsmöglichkeiten.
- die Festsetzung der Teilhabebeeinträchtigung unter Berücksichtigung von Hilfsmitteln und Gebrauchsgegenständen des täglichen Lebens.
- die Zugrundelegung eines „bestmöglichen Behandlungsergebnisses“
- die Abschaffung der regelmäßigen Anhörung und Neuprüfung nach Ablauf der Heilungsbewährung.
- die geplante Befristung von Bescheiden und die Einführung von Altersstufen.
- die nur ausnahmsweise Berücksichtigung von GdB 20 bei der Bildung des Gesamt-GdB.
- zu erwartende generell niedrigere GdB-Bewertungen mit der Folge, dass auch Nachteilsausgleiche versagt werden.
- dass für die Vergabe der Merkzeichen ausschließlich der Grad der Behinderung für die eigentliche Funktionsstörung relevant ist.
- dass es durch die 6. ÄndVO zur Überprüfung von bestandskräftigen Bescheiden kommen und ein festgestellter GdB herabgesetzt sowie ein zuerkanntes Merkzeichen entzogen werden kann.

Bitte unterschreiben und an viele Menschen weiterleiten!

Zur Online-Petition: <<https://www.change.org/p/bundesministerium-f%C3%BCr-arbeit-und-soziales-teilhabeabbau-durch-verschlechterung-der-versorgungsmedizin-verordnung-stoppen>>

Zu den Unterschriftslisten: <https://www.komsem.de/archiv/petition-unterschriftslisten/>

**Seminar zum Thema Antragstellung etc.:**  
Vom Antrag zum Sozialgericht  
vom 09.-12.04.2019 (Di-Fr) in Bernried/Bay Wald  
Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 2. Gute Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit von SBV'n

\*\*\*\*\*

EDEKA Minden: <https://www.edeka-sbv.de/home/> (Homepage und Zeitschrift – Rollkurier)

Schule München: <http://www.schwerbehinderte-vs-muenchen.de/>

HSBV Ministerium: [https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2018/01/InfoBrief\\_MWK\\_Januar\\_2018.pdf](https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2018/01/InfoBrief_MWK_Januar_2018.pdf) (monatlicher Newsletter)

PS: Newsletterarchiv 2011-2019 gibt unter: <https://www.komsem.de/newsletter/>

PPS: Bitte weitere Beispiele melden!

\*\*\*\*\*

## 3. Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung

\*\*\*\*\*

Wer krank ist, kann und muss nicht arbeiten. Klingt einfach. Ist es in der Praxis aber oft nicht. Hier können Sie überprüfen, wie gut Sie Ihre Rechte und Pflichten im Krankheitsfall kennen.

[Quiz starten](#)

\*\*\*\*\*

## 4. Teilzeitarbeit

\*\*\*\*\*

### Fragen zur Brückenteilzeit

Was ist unter dem Begriff Brückenteilzeit konkret zu verstehen?

Wann gibt es den Anspruch auf Brückenteilzeit?

Kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen?

Was gilt in kleinen Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten?

Gibt es weitere Änderungen, z.B. beim Aufstocken?

Antworten hier: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles~5-Fragen-zur-Br%C3%BCckenteilzeit~?highlight=br%C3%BCckenteilzeit>

\*\*\*\*\*

## 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### Zuweisung von Telearbeit

Der Arbeitgeber ist nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor, die eine Kündigung rechtfertigen würde. Denn die Umstände der Telearbeit unterscheiden sich in erheblicher Weise von einer Tätigkeit, die in einer Betriebsstätte zu verrichten sind. Dass Arbeitnehmer

z.B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein können, führt nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers.

[LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.10.2018 - 17 Sa 562/18 -](#)

#### **Passend dazu:**

Recht auf Homeoffice? Im Bundesarbeitsministerium gibt es Pläne für ein solches Gesetz. Unternehmen sollen danach entweder Homeoffice erlauben oder begründen müssen, warum ihnen dies nicht möglich ist. Wie genau der Entgrenzung der Arbeitszeit begegnet werden soll, ist nicht bekannt.

Mobiles Arbeiten ist auf dem Vormarsch. In vielen Unternehmen arbeiten die Beschäftigten schon jetzt tageweise im Homeoffice oder von unterwegs. Die technischen Möglichkeiten sind dank der digitalen Vernetzung gegeben. Einen echten rechtlichen Anspruch auf Homeoffice, wie es ihn in den Niederlanden gibt, existiert in Deutschland allerdings bisher nicht.

Das soll nun anders werden. Das wohl geplante Gesetz des Bundesarbeitsministeriums schafft einen echten Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Homeoffice. Nicht das mobile Arbeiten soll begründungsbedürftig sein, sondern seine Ablehnung.

#### **Mitbestimmung besteht auch bei Zeiterfassung mit Excel**

Nutzt ein Betrieb eine simple Excel-Software, um die Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter zu erfassen, so ist das Verfahren mitbestimmungspflichtig. Denn auch eine solche Standard-Software kann eine technische Einrichtung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) sein, die ein Überwachen der Beschäftigten ermöglicht.

[LAG Hamm, 10.04.2018, Aktenzeichen 7 TaBV 113/16](#)

#### **1 - Gleichstellung für Mandatsträger (BR,PR,MAV,SBV)**

Bei dieser Entscheidung geht es um die Gleichstellung eines BR-Mitglieds, gegen die der Arbeitgeber geklagt hat.

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. Eine Betriebsratsmitgliedschaft darf dabei nicht zum Nachteil des Behinderten berücksichtigt werden.

#### **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](#)

#### **Seminar zum Thema Gleichstellung:**

Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?

vom 08.-11.07.2019 in Essen

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

#### **2 - Gleichstellung für Mandatsträger (BR,PR,MAV,SBV)**

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 Betriebsrätstätigkeit und der damit einhergehende arbeitsrechtliche Kündigungsschutz führen nicht zu einer Ablehnung der Gleichstellung.

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

### Medizinischer Dienst - Arbeitgeber kann ihn nicht direkt einschalten

Die Anweisung des Arbeitgebers an eine Arbeitnehmerin, „sich unverzüglich zwecks Untersuchung an den medizinischen Dienst Ihrer Krankenversicherung zu wenden und mir eine Stellungnahme zum Untersuchungsergebnis vorzulegen“, geht ins Leere. Der Arbeitgeber kann den medizinischen Dienst nur über die Krankenkasse einschalten lassen. Die Weigerung der Arbeitnehmerin, einer solchen Anweisung Folge zu leisten, ist kein Grund für eine außerordentliche Kündigung.

[Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 21. Juni 2018 – 7 Sa 768/17](#)

\*\*\*\*\*

### 6. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine) (Bitte immer vorreservieren)

SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.03.-22.03.
BR-1: Neu gewählt - und nun? (Dringend noch Teilnehmende gesucht)	25.03.-29.03.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.03.-29.03.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	08.04.-12.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	08.04.-09.04.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	09.04.-12.04.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	06.05.-10.05.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	06.05.-10.05.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.05.-17.05.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	13.05.-17.05.
SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	20.05.-24.05.
Keine Angst vor Konflikten! In Konflikten fair bleiben und konstruktiv vermitteln	03.06.-06.06.
BR-2b: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein	03.06.-07.06.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
SBV-Versammlung	08.07.-10.07.
Bernrieder Betriebsrätetage	08.07.-10.07.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	08.07.-11.07.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	15.07.-19.07.
NEU: Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	22.07.-25.07.
NEU: Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung - Rechte und Aufgaben (auch für die Stellvertretung)	22.07.-25.07.
BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	29.07.-02.08.
NEU: Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	05.08.-09.08.
NEU: Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger?	19.08.-22.08.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	09.09.-13.09.
Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen (PEM) im Betrieb Einstellung, Versetzung, Kündigung	16.09.-20.09.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	16.09.-20.09.

<b>Zusatztermin:</b> Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	23.09.-27.09.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	23.09.-27.09.
BR: Fresh up	23.09.-27.09.
<b>NEU:</b> Beteiligungsmöglichkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung	07.10.-11.10.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	14.10.-18.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	14.10.-18.10.
<b>Zusatztermin:</b> 6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21.10.-23.10.
<b>Zusatztermin:</b> SBV: Fresh up: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	21.10.-25.10.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	21.10.-25.10.
<b>Zusatztermin:</b> Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV	04.11.-07.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	04.11.- 08.11.
Aufbauseminar: Umgang mit psychischen Erkrankungen „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	11.11.-15.11.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	11.11.-15.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	18.11.-22.11.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	18.11.-22.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	25.11.-29.11.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	02.12.- 06.12.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	09.12.- 13.12.

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

\*\*\*\*\*

## 7. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)  
[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.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 kostenlose Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.**

**Abbestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden.

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