

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 03-2019**  
\*\*\*\*\*

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

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

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

1. 19.000 Unterschriften erreicht
2. Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen
3. Beratung bei Arbeitsunfähigkeit
4. Belastung am Arbeitsplatz
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

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

Mittlerweile sind über 19.000 Unterschriften (Online bzw. als Liste) eingegangen.

Es müssen noch mehr werden!!

Bitte weiterhin auf den Link verweisen bzw. Unterschriftslisten runterladen und in der Belegschaft bzw. bei Freunden sammeln.

- [Zur Petition](#)
- Unterschriftslisten: <[https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2019/03/Petition\\_VersMedV.pdf](https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2019/03/Petition_VersMedV.pdf)>

**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. Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen**  
\*\*\*\*\*

Eine grundlegende Basis für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist das Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen. Dieses gibt einen Überblick über den von der SBV zu betreuenden Personenkreis und dient als Grundlage für die Liste der Wahlberechtigten.

**Der Arbeitgeber hat jedes Jahr vor dem 01. April eine Kopie der Anzeige zur Ausgleichsabgabe sowie des Namensverzeichnisses** der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten unaufgefordert (§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX) dem

- Betriebsrat bzw. Personalrat,
- der Schwerbehindertenvertretung und
- dem Beauftragten des Arbeitgebers zu übermitteln.

Außerdem ist der Arbeitgeber nach § 182 Abs. 1 SGB IX verpflichtet, der Schwerbehindertenvertretung zu jedem Zeitpunkt die bei ihm beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen namentlich zu benennen, für deren Interessenwahrnehmung die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 SGB IX zuständig ist. Hierauf hat die Schwerbehindertenvertretung einen gegenüber dem Arbeitgeber.

\*\*\*\*\*

### **3. Beratung bei Arbeitsunfähigkeit durch KK immer häufiger**

\*\*\*\*\*

Das 2015 mit dem Versorgungsstärkungsgesetz eingeführte Beratungsangebot bei Arbeitsunfähigkeit wird von Versicherten zunehmend in Anspruch genommen. Das geht aus einer Unterrichtung (19/6300) der Bundesregierung hervor.

Vor einer solchen Beratung durch die Krankenkasse muss der Versicherte schriftlich einwilligen. Aus der Zahl der Einwilligungserklärungen lässt sich somit auf die Anzahl der Beratungen schließen, da nur verschwindend wenige Einwilligungen widerrufen wurden. Demnach haben die Krankenkassen 2015 rund 231.000 Einwilligungserklärungen dokumentiert, 2016 waren es bereits rund 530.000, 2017 rund 715.000. Versicherte, die Krankengeld bezögen, hätten regelmäßig eine länger dauernde Krankheit zu überwinden und oft einen erheblichen Beratungs- und Unterstützungsbedarf.

Mit der Beratung und Hilfestellung der Krankenkassen sollen die Versicherten "zielgerichtet und individuell" bei der Überwindung der Krankheit unterstützt werden. **Die Beratung ist den Angaben zufolge freiwillig**, eine Ablehnung habe für die Versicherten keine leistungsrechtlichen Konsequenzen, insbesondere keine Auswirkungen auf den Krankengeldanspruch.

Quelle: hib - heute im bundestag Nr. 1007, 19. Dezember 2018

\*\*\*\*\*

### **4. Belastung am Arbeitsplatz**

\*\*\*\*\*

Mit der schnell voranschreitenden Digitalisierung können Berufs- und Privatleben nicht mehr scharf voneinander getrennt werden. Mails und Telefonate etwa werden immer öfter mal eben von Zuhause aus beantwortet. Konzepte noch abends oder nachts zu Ende gebracht.

Die Folge: Digitaler Stress! Von Work-Life-Balance schon lange keine Spur mehr. Wie also aus dem digitalen Hamsterrad herauskommen?

<https://www.bad-gmbh.de/newsletter/newsletter-archiv-2019/newsletter/view/wege-aus-dem-digitalen-stress/>

### **107 Millionen Fehltage wegen psychischer Leiden**

Lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, ständige Erreichbarkeit, Zeit- und Leistungsdruck sind Risikofaktoren für Wohlbefinden und Gesundheit

Die Kosten durch psychische Erkrankungen belaufen sich in Deutschland auf 16 Milliarden Euro im Jahr! Wie kann also das Wohlbefinden jedes Einzelnen in der zunehmend komplexen Arbeitswelt auf ein gesundes Niveau geführt werden? Dieser zentralen Frage geht ein E-Book vom BAD nach.

Kostenlosen E-Book zum Thema unter: <https://www.bad-gmbh.de/gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastungen/>

### **Mitarbeiterberatung kann Stress mindern und Produktivität steigern**

Stress gilt als Geißel des modernen Menschen. Angebote der Mitarbeiterberatung können Hilfe leisten, und zwar sowohl bei beruflichen als auch bei persönlichen Krisen. Unter dem Motto "Kein Stress mit dem Stress" bietet das Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" (psyGA) Materialien zum Thema. Ein neuer Leitfaden unterstützt bei der Auswahl von Angeboten der Mitarbeiterberatung.

Die 40-seitige Broschüre richtet sich an Verantwortliche für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Neben der Auswahl entsprechender Angebote gibt sie auch Tipps, wie die Einführung einer Mitarbeiterberatung gelingt.

[http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-stress-mit-dem-stress-handlungshilfe-mitarbeiterberatung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/psyga-kein-stress-mit-dem-stress-handlungshilfe-mitarbeiterberatung.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Seminar zum Thema  
**Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung**  
22.-25.07.2019 (Mo-Do) in Bernried / Bay. Wald  
Infos unter [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Schadensersatz wegen verweigerter stufenweiser Wiedereingliederung**

Nachdem eine schwerbehinderte Lehrerin länger erkrankt war, beantragte sie bei ihrem Arbeitgeber zu ihrem Wiedereinstieg eine stufenweise Wiedereingliederung. Das beklagte Land lehnte diesen Antrag ab und genehmigte das "Hamburger Modell" erst später in einem zweiten Antrag. Daraufhin machte die Lehrerin Schadensersatzansprüche wegen der verspäteten Durchführung geltend und bekam in zweiter Instanz vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg recht.

Denn: ein schwerbehinderter Arbeitnehmer kann nach § 164 Abs. 4 S. 1 SGB IX) eine anderweitige Tätigkeit auch im Rahmen einer Wiedereingliederung verlangen. Versäumt es der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch in Höhe der entgangenen Vergütung.

[LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom: 23.05.2018, Az: 15 Sa 1700/17](#)

### **Zuerkennung des Merkzeichens aG**

Für die Zuerkennung des Merkzeichens aG ist zusätzlich zu einer außergewöhnlichen Gehbehinderung einen mobilitätsbedingten GdB von 80 erforderlich. Hierbei sind nur solche Erkrankungen und Funktionsbeeinträchtigungen zu berücksichtigen, welche sich konkret auf die Mobilität auswirken.

Die Klägerin beehrte mit ihrer Klage die Feststellung des Merkzeichens aG. Nach den ärztlichen Befundberichten war sie noch in der Lage, 100m am Rollator zu gehen. Danach war eine Pause erforderlich. Das Gericht hat die Klage abgewiesen. Es bestand zwar ein GdB von 40 für eine Erkrankung der Kniegelenke sowie ein GdB von 20 für degenerative Veränderungen der Wirbelsäule mit Nervenwurzelreizerscheinungen. Die nach § 229 Abs. 3 SGB IX vorausgesetzte mobilitätsbezogene Teilhabebeeinträchtigung mit einem GdB von 80 wurde hierdurch jedoch noch nicht erreicht. Hierbei spielte keine Rolle, dass der Klägerin insgesamt ein GdB von 80 zuerkannt worden war, da dieser wesentlich durch eine Erkrankung ohne Auswirkungen auf die Mobilität erreicht wurde.

[SG Stuttgart, Aktenzeichen: S 9 SB 3849/17 Urteil vom: 24.01.2018](#)

Seminar zum Thema  
**Antrag abgelehnt – und dann?**  
**Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?**  
09.-12.04.2019 (Di bis Fr) in Bernried / Bay. Wald  
Infos unter [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

### Einsicht in die Bruttolohnliste

Der Betriebsrat darf zur Wahrnehmung seiner Überwachungsrechte aus § 80 Abs. 1 BetrVG in die nichtanonymisierten Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick nehmen.

[LAG Niedersachsen, Beschluss vom 22.10.2018 - 12 TaBV 23/18](#) –

### Besserbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern erlaubt

Differenzierungsklauseln sind wirksam, solange weder Zwang noch Druck zum Beitritt in die Gewerkschaft ausgeübt werden!

Art. 9 Abs. 3 GG schützt auch die Freiheit, Vereinigungen zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen fernzubleiben. Daher darf kein Zwang oder Druck zur Aufnahme einer Mitgliedschaft ausgeübt werden. Die Tatsache, dass organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anders behandelt werden als nicht organisierte Beschäftigte, bedeutet insofern jedoch noch keine Grundrechtsverletzung, solange sich daraus nur ein eventueller faktischer Anreiz zum Beitritt ergibt, aber weder Zwang noch Druck entsteht.

[BVerfG, Beschluss vom 14.11.2018 - 1 BvR 1278/16– Pressemitteilung Nr. 89/2018](#)

### Beinahe unbegrenztes Recht auf Einsicht in die Personalakte

Arbeitnehmer\*innen haben das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen.

Näheres hier: <https://www.komsem.de/a-z/personalakte/>

Aktuelles Urteil zur Personalakte: [Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 29.11.2018- 10 Ca 1048/18](#)

### Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers – Entschädigungsanspruch

Schreiben öff. Arbeitgeber interne Stellen aus und führen sie Auswahlgespräche durch, müssen sie dazu schwerbehinderte Bewerber einladen. Das ergebe sich aus den Vorgaben des SGB IX, hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden. Liegen Bewerbungen für mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil vor, sei überdies grundsätzlich für jede ein Vorstellungsgespräch zu führen

[Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.11.2018, Aktenzeichen 21 Sa 1643/17](#)

### Arbeitgeber muss vor Verfall von Urlaub warnen

Nach den Vorgaben des EuGH verfallen noch vorhandene Urlaubstage nicht automatisch, nur weil der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig beantragt hat. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten »klar und rechtzeitig« vor dem Verfall warnen und ihnen Gelegenheit geben, den Urlaub zu nehmen.

Er müsse seine Beschäftigten klar, eindeutig und direkt auf ihren Einzelfall bezogen darauf hinzuweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird (EuGH 6.11.2018 - Rs. C-684/16). Ein Anschlag am Schwarzen Brett reicht nicht!

[BAG 19.02.2019, Aktenzeichen 9 AZR 541/15](#)

\*\*\*\*\*

### 6. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.03.-29.03.
Rechtssicherer <b>Schriftverkehr</b> für die SBV - gar nicht so schwer	08.04.-12.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	08.04.-09.04.
<b>Antrag abgelehnt – und dann?</b> Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	09.04.-12.04.
Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	06.05.-10.05.

<b>Keine Angst vor Konflikten!</b> In Konflikten fair bleiben und konstruktiv vermitteln	03.06.-06.06.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	01.07.-05.07.
SBV-Versammlung	08.07.-10.07.
<b>Die Gleichstellung</b> 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.
<b>NEU:</b> Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	22.07.-25.07.
<b>NEU:</b> Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung - Rechte und Aufgaben (auch für die Stellvertretung)	22.07.-25.07.

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

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-Schwby@komsem.de](mailto:neu-Schwby@komsem.de)