Newsletter für die Interessensvertretung 05-2019

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Worüber darf der Doktor reden?
2. Vorsorgeuntersuchung - Bildschirmarbeitsplatz
3. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
4. Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Worüber darf der Doktor reden?

Jeder Arzt ist verpflichtet, Erkenntnisse aus der Behandlung oder aus dem Umgang mit dem Patienten auch außerhalb der Praxis zu verschweigen und als Geheimnis zu bewahren.

Die betriebsärztliche Schweigepflicht ist im Strafgesetzbuch § 203 StGB und zusätzlich im §8 Arbeitssicherheitsgesetz geregelt. Darin steht ausdrücklich, dass Betriebsärzte nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen sind und die Regeln der ärztlichen **Schweigepflicht** zu beachten haben.

Es gibt jedoch Fälle, in denen der Betriebsarzt berechtigt oder sogar verpflichtet ist, Erkenntnisse über eine Gesundheitsbeeinträchtigung beim Arbeitnehmer an den Arbeitgeber oder an die Berufsgenossenschaft weiterzuleiten.

Weiterlesen hier: <https://www.komsem.de/a-z/aerztliche-schweigepflicht/>

2. Vorsorgeuntersuchung - Bildschirmarbeitsplatz

Ein Leben ohne Internet, Computer und sonstige Bildschirme ist für viele von uns unvorstellbar. Unsere Augen erbringen jeden Tag Höchstleistungen. Umso wichtiger, dass Beschäftigte regelmäßig in Zeiten des digitalen Wandels ihre Augen präventiv untersuchen lassen.

Laut der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) ist die Vorsorgeuntersuchung für Bildschirmarbeitsplätze die am häufigsten durchgeführte arbeitsmedizinische Vorsorge in Deutschland.

Was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über diese Untersuchung wissen?

<<https://www.bad-gmbh.de/presseportal/presse/pressemeldungen/detail/view/was-steckt-hinter-der-vorsorge-bei-taetigkeiten-an-bildschirmgeraeten/>>

Broschüre zum Bildschirmarbeitsplatz anfordern:

<https://www.bad-gmbh.de/index.php?id=723>

3. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Mit dem Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine systematische wissenschaftliche Standortbestimmung über den Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit vorgenommen.

Die 68-seitige Broschüre gibt es hier:

https://www.uv-bund-bahn.de/index.php?id=530&rid=t_6086&mid=119&aC=c1c6333f&jumpurl=10

4. Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

Das Hamburger Modell ermöglicht eine stufenweise Wiedereingliederung in das Arbeitsleben nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Geregelt ist es im § 74 SGB V und gleich lautend für den Fall behinderter oder konkret von Behinderung bedrohter Menschen in § 44 SGB IX.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation. Der Träger ist deshalb die Krankenkasse – bei Beamten und Beamtinnen der Dienstherr.

Ziel ist es, arbeitsunfähige Beschäftigte nach längerer schwerer Krankheit schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heran zu führen, um so den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern.

Der Arbeitnehmer stimmt mit seinem Arzt einen **Eingliederungsplan** ab, der dem Genesungsfortschritt des Arbeitnehmers entspricht. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden.

Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen **6 Wochen und 6 Monaten**.

Die Zustimmung von Arbeitgeber und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich.

Können arbeitsunfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, sollte der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einholen. Bei Beamten und Beamtinnen tritt an die Stelle des Medizinischen Dienstes der Amtsarzt.

Während der Maßnahme erhält der Arbeitnehmer weiterhin Krankengeld. Es besteht kein weiterer Anspruch auf Vergütung. Der Arbeitnehmer ist weiterhin arbeitsunfähig erkrankt. **Der Arbeitgeber hat mithin keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung.**

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des Betroffenen aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden.

Nimmt der Betroffene an 7 Tagen nicht an der Maßnahme teil, so gilt diese als gescheitert.

In Einzelfällen kann ein Fortbestand der Maßnahme über die 7-Tage-Regelung hinaus angestrebt werden, wenn Aussicht auf einen positiven Abschluss des Hamburger Modells besteht.

Urlaub kann in dieser Zeit nicht abgewickelt werden.

Links zum Thema:

- [Arbeitshilfe](#) (herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V.)
- [Fragen und Antworten](#) zur stufenweisen Wiedereingliederung (DRV)
- [Personalabteilung der HU Berlin](#)
- [Merkblatt AMD](#)

Passendes Seminar

6 Wochen krank und dann?

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

vom 21.-23.10.2019 in [Heimbuchenthal](#)

5. ..aus dem Gericht

Schwerbehinderte Bewerber müssen nicht in jedem Fall eingeladen werden

Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes ist nicht in jedem Fall gemäß § 165 Satz 3 SGB IX zur Einladung des externen schwerbehinderten Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet.

So darf er eine Stelle gleichzeitig extern und intern ausschreiben. Dabei kann die externe Ausschreibung unter den Vorbehalt gestellt werden, dass externe Bewerber nur zum Zuge kommen sollen, wenn sich nicht genug interne Bewerber finden (gestuftes Ausschreibungsverfahren).

Können die freien Stellen alle mit internen Bewerbern besetzt werden, muss der öffentliche Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen als externen Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einladen.

Dies ist daher auch nicht als Indiz für dessen Diskriminierung durch den Arbeitgeber geeignet.

[LAG Schleswig-Holstein vom 18.12.2018 \(Az.: 1 Sa 26 öD/18\).](#)

Passendes Seminar

Viel Wissen um viel zu erreichen bei personellen Einzelmaßnahmen
Einstellung, Versetzung, Kündigung
vom 16.-20.09.2019 in Bernried / Bay. Wald

Gleichstellung – telefonisch?

Die vom BAG als Vorfrist verstandene Frist von 3 Wochen gem. § 173 und § 152 SGB IX wird auch durch die mündliche bzw. telefonische Stellung eines Gleichstellungsantrags gewahrt.

[LAG Niedersachsen, Urteil vom 23.10.2018, 11 Sa 225/18](#)

Passendes Seminar

Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?
vom 08.-11.07.2019 in [Essen](#)

Wahl des Seminaranbieters

Der Anspruch der SBV auf Freistellung für Schulungsveranstaltungen ergibt sich aus § 179 Abs. 4 S. 3 SGB IX. Danach hat die SBV einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, wenn diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind.

Die Entscheidung, ob diese Voraussetzung vorliegt, trifft sie allein. Sie wählt selbst die Veranstaltung und damit den Veranstalter aus. Dabei hat sie einen eigenen Beurteilungsspielraum, muss also nicht immer die billigsten Angebote auswählen.

(Rn 26) *....Die Schwerbehindertenvertretung ist allerdings nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn sie eine andere Schulung für qualitativ besser hält.*

Der Beurteilungsspielraum der Schwerbehindertenvertretung bezieht sich auch auf den Inhalt der Schulungsveranstaltung.

[BAG, Beschluss vom 08.06.2016 – 7 ABR 39/14](#)

Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers

Nach § 165 Satz 3 SGB IX sind schwerbehinderte Beschäftigte, die sich intern auf eine ausgeschriebene Stelle beworben haben, auch dann zu einem Auswahlgespräch einzuladen, wenn die Stelle berechtigter Weise nur intern ausgeschrieben worden ist. Dies gilt jedenfalls dann, wenn Auswahlgespräche stattfinden.

Haben sich schwerbehinderte Beschäftigte auf mehrere Stellen mit identischem Anforderungsprofil beworben, ist eine Einladung zu einem Auswahlgespräch für jede der Stellen nur entbehrlich, wenn die Auswahl aufgrund eines identischen Auswahlverfahrens erfolgt, die Auswahlkommissionen personenidentisch sind und zwischen den Auswahlentscheidungen nur wenige Wochen liegen.

Im Übrigen kann eine ungerechtfertigte Bevorzugung schwerbehinderter Mehrfachbewerberinnen und -bewerber durch eine Zusammenlegung der Auswahlgespräche in Anwesenheit aller Auswahlkommissionen oder durch unterschiedliche Fragen und Aufgabenstellungen in den jeweiligen Auswahlverfahren vermieden werden.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 01.11.2018, Az: 21 Sa 1643/17

Schadensersatz wegen Verfalls des Zusatzurlaubes für Schwerbehinderte

Der Arbeitgeber ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX a. F. hinzuweisen. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten gemäß der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (- C-684/16 -) nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch im Form des Ersatzurlaubes, der sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, 2 Sa 567/18,

6. Freie Seminarplätze

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

Last Minute (geht nur wenn Zusage bis 10.05. da ist) Keine Angst vor Konflikten! In Konflikten fair bleiben und konstruktiv vermitteln	03.06.-06.06. (Regensburg)
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.
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung - Thema für die SBV!	22.07.-25.07.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	29.07.-02.08.
BR: Die Mitbestimmung des Betriebsrats - Fluch oder Segen?	29.07.-02.08.
Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	05.08.-09.08.
Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	19.08.-22.08.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	09.09.-13.09.
SBV-4: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	16.09.-20.09.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	16.09.-20.09.
Zusatztermin: 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.
Zusatztermin: Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung - Rechte und Aufgaben (auch für Stellvertretung)	07.10.-10.10.
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.
Zusatztermin: 6 Wochen krank - und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21.10.-23.10.

Zusatztermin: 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.
Zusatztermin: 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

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.

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