

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Arbeitsschutz - Quiz
2. Inklusionsvereinbarung
3. Homeoffice
4. Kommunikationstipp
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Quiz zum Arbeitsschutz

Wer muss die Beschäftigten unterweisen?

Was muss eine Gefährdungsbeurteilung beinhalten?

Und wann muss ein Arbeitsunfall eigentlich gemeldet werden?

Der Bund-Verlag hat zehn Fragen zusammengestellt, mit denen das Wissen im Arbeitsschutz geprüft werden kann.

<https://www.bund-verlag.de/Quiz/arbeitsschutz>

2. Inklusionsvereinbarung

Da das BAG nun leider festgestellt, dass das vollumfängliche Informations- bzw. Beteiligungsrecht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erst nach Entscheidung über den Gleichstellungsantrag besteht ([BAG 22. Januar 2020 – 7 ABR 18/18](#)).

Deshalb wäre es sinnvoll dieses Thema über die Inklusionsvereinbarung zu lösen.

Z.B. mit folgendem Satz: *Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.*

Inklusionsvereinbarung - (k)ein zahnloser Tiger?

16.03.-19.03.2020 in Heimbuchenthal (Nähe FFM)

Infos unter: seminar@komsem.de

3. Homeoffice – Argumente dafür

Wer die Möglichkeit hat, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, ist zufriedener als Beschäftigte ohne Homeoffice. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann leichter fallen – wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Betriebsvereinbarungen und ein gesetzliches Recht auf Homeoffice könnten dabei helfen, dass Beschäftigte eine bessere Work-Life-Balance erleben.

https://www.boeckler.de/123904_123918.htm

Arbeiten von zu Hause – höhere Arbeitszufriedenheit, aber auch viele Belastungen

Arbeit wird ortsflexibler – rund 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig außerhalb ihres Unternehmens und das unabhängig von Ort und Zeit. Knapp die Hälfte davon von zu Hause. Damit gehen große Vorteile einher, aber auch spezifische Belastungen. Eine Befragung fasst die Ergebnisse zusammen.

<https://www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/fzr2019_pressemitteilung.pdf>

4. Kommunikationstipp

Bevor du jemanden kritisierst...

... solltest du dich in aller Ruhe hinsetzen und dir selbst folgende Fragen beantworten:

- Was sind die Gründe für deinen Ärger bzw. Unzufriedenheit? Notiere kurz die wesentlichen Stichworte und Fakten dazu.
- Was beabsichtigst du mit diesem (Kritik)Gespräch? Mache dir Gedanken zu deinen Zielen – und darüber, wie du diese erreichen kannst.
- Hast du selbst auch Fehler gemacht? Wenn du eine Verhaltensänderung einforderst, sollst du selbst auch bereit sein, deine Handlungsweise zu überdenken und gegebenenfalls zu ändern.
- Hast du alle Informationen? Es könnte entschuld bare Gründe geben, warum jemand sich nicht so verhält, wie du es dir wünschst.
- Wie wird dein Gegenüber reagieren? Berücksichtige eventuelle Macken und Charaktereigenschaften (Choleriker, Schönredner, Phlegmatiker).
- Rechne mit Rückfragen. Darauf solltest du eine Antwort wissen!

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten

02.-06.03.2020 in Bernried

Infos unter: seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Entgeltfortzahlung

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grundlegenden beruhende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls).

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte. Ist der Arbeitnehmer krankheitsbedingt arbeitsunfähig und schließt sich daran in engem zeitlichen Zusammenhang eine im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit an, hat der Arbeitnehmer im Streitfall darzulegen und zu beweisen, dass die vorangegangene Arbeitsunfähigkeit im Zeitpunkt des Eintritts der weiteren Arbeitsverhinderung geendet hatte.

[BAG, Urteil vom 11.12. 2019 - 5 AZR 505/18 - Pressemitteilung Nr. 45/19](#)

Schichtzulagen für „Freigestellte“ BR bzw. SBV'n

Der Arbeitgeber muss Mitglieder des Betriebsrats von ihrer Tätigkeit freistellen. Das Arbeitsentgelt darf er deshalb nicht mindern. Pauschale Schichtzulagen muss er weiterzahlen, es sei denn der Schichtbetrieb wird eingestellt. Dann fällt diese Pauschale weg.

[LAG Baden-Württemberg \(17.09.2019\), Aktenzeichen 19 Sa 15/19](#)

Krankmeldung per WhatsApp

Das Ausstellen von Bescheinigungen zur Arbeitsunfähigkeit per WhatsApp verstößt gegen das ärztliche Berufsrecht. Arbeitnehmer sollten wissen, dass der Arbeitgeber auf diesem Weg erlangte »Gelbe Scheine« mit Erfolg anzweifeln kann.

[LG Hamburg \(03.09.2019\), Aktenzeichen 406 HK O 56/29](#)

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?

27.-30.04. in Regensburg

Infos unter seminar@komsem.de

Beteiligung der SBV bei der Umsetzung vor der Entscheidung über dessen Gleichstellungsantrag

Hat ein als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieses Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag noch nicht entschieden ist.

Die Arbeitgeberin, ein Jobcenter, beschäftigt eine Arbeitnehmerin, die als behinderter Mensch mit einem GdB von 30 anerkannt ist. Am 4. Februar 2015 stellte diese einen Antrag auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit und informierte den Leiter des Jobcenters hierüber. Das Jobcenter setzte die Arbeitnehmerin im November 2015 für die Dauer von sechs Monaten in ein anderes Team um, ohne zuvor die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört zu haben. Mit Bescheid vom 21. April 2016 stellte die Bundesagentur für Arbeit die Arbeitnehmerin rückwirkend zum 4. Februar 2015 einem schwerbehinderten Menschen gleich.

Die Schwerbehindertenvertretung hat im Wege eines Hauptantrags und mehrerer Hilfsanträge im Wesentlichen geltend gemacht, das Jobcenter habe sie vorsorglich auch dann zu unterrichten und anzuhören, wenn behinderte Arbeitnehmer, die einen Gleichstellungsantrag gestellt und dies dem Jobcenter mitgeteilt haben, auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden sollen.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung blieb vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Diese Regelung gilt gemäß § 151 Abs. 1 SGB IX für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen. Die Beteiligungspflicht bei Umsetzungen besteht danach nicht, wenn die Umsetzung einen behinderten Arbeitnehmer betrifft, der einen Antrag auf Gleichstellung gestellt hat, über den noch nicht entschieden ist. Die Gleichstellung erfolgt erst durch die konstitutiv wirkende Feststellung der Bundesagentur für Arbeit. Erst ab diesem Zeitpunkt besteht das Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Zwar wirkt die Gleichstellung nach § 151 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auf den Tag des Eingangs des Antrags

zurück. Dies begründet jedoch nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung vor der Entscheidung über den Gleichstellungsantrag vorsorglich über eine Umsetzung zu unterrichten und zu dieser anzuhören. Das ist mit den Vorgaben des Unionsrechts und der UN-Behindertenrechtskonvention vereinbar.

BAG, Beschluss vom 22. Januar 2020 – 7 ABR 18/18 –

6. Freie Seminarplätze (1.Hj.) in Bernried

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

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	02.03.-06.03.
SBV-Freshup: Gesetzliche Änderungen und Auffrischung	02.03.-06.03.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	09.03.-13.03.
Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger? (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	16.03.-19.03.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	16.03.-20.03.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	23.03.-27.03.
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“ – Teil 2	23.03.-27.03.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	30.03.-02.04.
6 Wochen krank und dann? - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	30.03.-02.04.
Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	20.04.-23.04.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	20.04.-24.04.
Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen (in Regensburg)	21.04.-22.04.
Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (in Regensburg)	27.04.-30.04.
Behinderung in der BR-Arbeit: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? Was hat der BR für Möglichkeiten?	27.04.-30.04.
Rechte und Aufgaben der Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung (auch für die Stellvertretung)	11.05.-14.05.
BR: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein! (in Regensburg)	11.05.-15.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	25.05.-29.05.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	15.06.-19.06.
SBV: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (in Berlin)	15.06.-19.06.
Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV (in Regensburg)	15.06.-18.06.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	15.06.-19.06.
BR-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im BetrVG (in Regensburg)	22.06.-26.06.
Augen zu! - Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	22.06.-26.06.

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/groups/sbv00/>

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.

Bitte fügen Sie unbedingt die E-Mail-Adresse info@komsem.de zu Ihren Kontakten beziehungsweise zu Ihrer Liste sicherer Empfänger (Whitelist) hinzu. Dadurch ist sicher, dass unsere E-Mails auch weiterhin wohlbehalten in Ihrem Posteingangsfach ankommen.