
Newsletter für die Interessensvertretung 03-2020

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

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Seminarvorstellung „Gesundheit“
3. Krankheitsbedingte Kündigung
4. Kommunikationstipp
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

1. Für die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Der Weg zum Schwerbehindertenausweis:

1. **Informieren Sie sich vor Antragstellung!**
Mit der Feststellung einer Behinderung sind in der Regel keine unmittelbaren Leistungen verbunden, sondern Rechte und Nachteilsausgleiche im Arbeits-, Steuer- oder Straßenverkehrsrecht.
2. **Lassen Sie sich vor Antragstellung untersuchen, wenn Sie schon länger nicht mehr beim Arzt waren!**
Für die Bewertung Ihrer Gesundheitsstörungen benötigt ihre zuständige Behörde (Versorgungsamt) aktuelle medizinische Unterlagen behandelnder Ärzte, Krankenhäuser oder Reha-Kliniken.
3. **Sprechen Sie über den Antrag mit Ihrem Arzt, bei Krankenhaus- oder Reha-Aufenthalten mit den dortigen Mitarbeitern der Sozialdienste!**
Diese wissen, worauf es im Verfahren ankommt.
4. **Machen Sie sich bewusst: Krankheit ist nicht gleich Behinderung!**
Entscheidend ist, wie stark durch eine Erkrankung die Teilhabe am Leben beeinträchtigt ist, nicht so sehr die Dauer und Schwere der Erkrankung.
5. **Achtung: Die Bedingungen fürs Parken auf Behindertenparkplätzen sind streng!**
Nach den gesetzlichen Vorgaben ist eine „außergewöhnliche Gehbehinderung“ Voraussetzung. Diese liegt beispielsweise vor, wenn eine Person auf einen Rollstuhl angewiesen ist oder sich wegen der Schwere seines Leidens dauernd nur mit fremder Hilfe oder großer Anstrengung außerhalb eines Kraftfahrzeuges bewegen kann. Probleme beim Ein- und Aussteigen reichen nicht.
6. **Füllen Sie den Antrag immer vollständig aus!**
Das erspart Rückfragen.

7. **Fügen Sie dem Antrag alle aktuellen Unterlagen bei!**

Ansonsten muss das Versorgungsamt die Unterlagen erst anfordern. Sind die Unterlagen vollständig, kann in der Regel binnen sechs Wochen entschieden werden.

8. **Schnell und einfach: Den Antrag online stellen!**

Unter <https://www.komsem.de/a-z/dokumente/> geht es zu den Anträgen der einzelnen Bundesländer.

9. **Stellen Sie einen „Verschlimmerungsantrag“, wenn Krankheiten hinzugekommen oder sich erheblich verschlechtert haben!**

Beachten Sie aber: Das Versorgungsamt prüft immer alle Gesundheitsstörungen und Erkrankungen. Trotz neuer Erkrankung kann der neue Grad der Behinderung (GdB) niedriger sein als vorher, wenn sich eine andere Krankheit gebessert hat.

2. Neues Seminar – Vorstellung

Gesundheit ist ein hohes Gut!

Sowohl das eigene Wohlfühlgefühl als auch die persönliche Leistungsfähigkeit hängen von der Gesundheit ab.

Immer mehr Unternehmen haben diesen Zusammenhang erkannt und bieten ihren Mitarbeitern Angebote zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit an. Das sind häufig Einzelmaßnahmen nach dem „Gießkannenprinzip“. Nur in wenigen Betrieben und Dienststellen wird ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bzw. eine prozesshafte betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) durchgeführt. Der Einbezug der Interessenvertretungen erfolgt häufig (leider) selten.

In diesem Seminar lernen sie, was sich hinter dem Begriff BGM und BGF verbirgt und wie es funktionieren kann. Sie erfahren welche Einflussfaktoren bei der Implementierung zu beachten sind und sie sich strategisch in die Diskussionen einbringen und überzeugen können.

-) Begriffsbestimmung BGM und BGF
-) Betriebliche Situation
 - Was ist bekannt?
 - Was wird bereits eingesetzt?
-) Organisatorische/Strukturelle und personelle Ressourcen
-) Instrumente, Maßnahmen und Möglichkeiten beim BGM
-) Finanzielle und personelle Unterstützungsmöglichkeiten (von extern)
-) Ansatzpunkte für BGM/BGF in den verschiedenen Gesetzen (u.a. SGB V, VII; IX)
-) Meine Rolle in betrieblichen Veranstaltungen zum Thema Gesundheit
-) Möglichkeiten der Umsetzung im Betrieb bzw. Dienststelle

Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung

20.-23.04.2020 in Bernried

Infos unter: seminar@komsem.de

3. Kündigung – krankheitsbedingt -

Zur Beurteilung krankheitsbedingter Kündigungen, **bei häufigen Kurzerkrankungen**, vor Gericht sind 3 Stufen von Belang:

1. **Negativprognose für den Arbeitgeber**

Nur wenn auch für die Zukunft mit erheblichen Fehlzeiten zu rechnen ist, ist eine negative Gesundheitsprognose gegeben. Das kann sich auch auf häufige Kurzerkrankungen beziehen, allerdings nur, wenn dabei klar auf einen entsprechenden Krankheitsverlauf in der Zukunft zu schließen ist.

2. **Erhebliche Beeinträchtigungen**

Im weiteren Schritt braucht es den Nachweis, dass der Arbeitgeber mit einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen rechnen muss, was meist mit der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begründet wird. Auch Störungen des Betriebsablaufs können hierbei ausschlaggebend sein.

3. **Einzelfallbezogene Interessenabwägung**

Hierbei sind die sozialen Umstände der Beschäftigten einzubeziehen, genauso wie der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Spätestens bei dieser Stufe wird auch die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geprüft.

Seminar zum Thema (mit Besuch im Arbeitsgericht)
BR: Kündigung – das unbeliebte Thema – muss aber sein!
11.-15.05. in Regensburg
Infos unter seminar@komsem.de

4. Kommunikationstipp (Erkennen von Taktiken)

Gespräche lenken mit der „Yes-Response-Line“ (Ketten-Taktik)

... so was lernen Führungskräfte:

Wollen Sie Ihren Diskussionspartner dazu bringen, Ihre **entscheidende Frage mit "Ja" zu beantworten?**

Dann bereiten Sie diese mit dieser Ketten-Taktik vor.

Fragen Sie z.B. in dieser Reihenfolge:

-)] "Ist unser Unternehmen ein führender deutscher Großbetrieb?" (JA)
-)] "Engagiert sich unser Konzern auch im gesellschaftspolitischen Bereich?" (JA)
-)] "Sollte sich unsere Firma auch um den Klimaschutz kümmern?" (JA)
-)] "Müssten wir in unserer Abteilung dann nicht mehr dafür tun?" (JA)
-)] Sind Sie bereit dazu in einem Team mitzuarbeiten? (Jetzt kommt das JA „garantiert“)

Wichtig: Checken Sie Ihre Fragen vorher sorgfältig. Wird nur eine einzige mit "Nein" beantwortet, ist die Kette unterbrochen und die Taktik somit wirkungslos!

PS von mir: Mit dieser Taktik arbeiten auch Versicherungsvertreter

Gesprächs- und Verhandlungsführung
25.-29.05. in Bernried
Infos unter seminar@komsem.de

5. ..aus dem Gericht

Ruhezeiten bei Einsätzen können Bereitschaftsdienst sein

Wenn Polizeibeamte für einen Einsatz in einem Hotel untergebracht sind und sich von dort nur mit Genehmigung entfernen dürfen, leisten sie Bereitschaftsdienst

[OVG Münster \(13.02.2020\) Aktenzeichen 1 A 1512/18](#)

Barrierefreiheit für Gehörlose

Informationssendungen am Arbeitsplatz – Anspruch und Durchsetzung einer behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsumfelds

LAG Berlin-Brandenburg v. 18.01.2017 – 20 Sa 956/16;

<https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-b1-2020/>

BR-Mitglied darf Nachtschicht zwecks Ruhezeit vor BR-Sitzung kürzen (gilt auch für die SBV)

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der ersten Nachtschicht früher zu beenden, um die gesetzlich vorgeschrieben ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden zu gewährleisten.

[BAG, Urteil v. 18. 1. 2017, 7 AZR 224/15](#)

Betriebsratstätigkeit während des Urlaubs ist ein freiwilliges "Privatvergnügen" (gilt auch für die SBV)

Einem Betriebsratsmitglied ist es persönlich unzumutbar, während des Urlaubs das Ehrenamt auszuführen. Der Urlaub des Betriebsrats führt zu dessen zeitweiliger Verhinderung.

Durch rechtzeitige Anzeige beim Betriebsratsvorsitzenden könne die zeitweilige Verhinderung aufgehoben werden, wenn das Betriebsratsmitglied während des Urlaubs Betriebsratstätigkeiten ausführt.

Rechtsfolge ist jedoch für das verhinderte Betriebsratsmitglied nicht, dass der Jahresurlaub unterbrochen wird. Der Betriebsrat setzt in diesem Fall freiwillig seinen Urlaub ein.

[ArbG Cottbus 15.8.2012, 2 Ca 147/12](#)

7434 € - Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber bei der Einstellung

Geht dem öffentlichen Arbeitgeber die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zu, muss er diese nach § 82 Satz 2 SGB IX aF* zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

[Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Januar 2020 – 8 AZR 484/18 –](#)

2000 € – sbM nicht eingeladen

Streitgegenstand des vorliegenden Verfahrens nach § 15 Abs. 2 AGG ist die Nichteinstellung des Klägers

Das Gericht meint:

§ 164 Abs. 1 SGB IX legt dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitnehmern zur Förderung der Beschäftigung von Schwerbehinderten verschiedene Prüfungspflichten.

1. Der Arbeitgeber muss prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, wobei zwingend die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat anzuhören sind (Abs. 1 S. 1).
2. Kann die Besetzung des Arbeitsplatzes mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgen, ist der Arbeitgeber zur Prüfung verpflichtet, ob der Arbeitsplatz mit bei der Arbeitsagentur arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden kann. Das setzt denkbare Voraussetzungen voraus, dass der Arbeitgeber den freien Arbeitsplatz der Arbeitsagentur überhaupt erst einmal meldet.

3. Nach S. 4 hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat über eingehende Bewerbungen von Schwerbehinderten unmittelbar nach deren Eingang zu unterrichten. Vorauszusetzen ist allerdings, dass der Arbeitnehmer seine Schwerbehinderung im Bewerbungsschreiben offengelegt hat; ein bloß „versteckter“ Hinweis genügt nicht.
4. Der Arbeitgeber muss, wenn die Schwerbehindertenvertretung und/oder den Betriebsrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden sind, diese unter Darlegung der Gründe mit den genannten Vertretungen erörtern (Abs. 1 S. 7) und dabei den betroffenen schwerbehinderten Menschen anhören (Abs. 1 S. 8).
5. Unter den gleichen Voraussetzungen hat der Arbeitgeber alle Beteiligten über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.
6. Weiterhin steht der Schwerbehindertenvertretung das Recht zu, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch beworben hat (Abs. 1 S. 6 in Verbindung mit § 178 II SGB IX).

Eine Verletzung dieser Obliegenheiten – oder auch nur einzelner von ihnen – begründen bei Schwerbehinderten ein ausreichendes Indiz für die Benachteiligung wegen der Behinderung im Sinne von § 22 AGG.

[Arbeitsgericht München, Az: 12 Ca 6331/19 vom 23.01.2020](#)

10.000 € - SBV fehlt im Vorstellungsgespräch

Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte dürfen wegen ihrer Schwerbehinderung nicht benachteiligt werden. Andernfalls können sie vom Arbeitgeber eine Entschädigung verlangen.

Um was ging es?

Der Kläger (gleichgestellt) ist als Straßenwärter bei einem Landkreis beschäftigt.

Als sein Arbeitgeber die Stelle eines Kolonnenführers ausschrieb, bewarb er sich darauf. Der Kläger nahm an einem Bewerbungsgespräch teil – aber allein.

Der Arbeitgeber hatte die SBV weder von der Bewerbung des Klägers informiert, noch zu diesem Gespräch geladen.

Er wusste aber, dass der Kläger einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist.

Die SBV habe in diesem Fall nicht nur das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen, sondern könne auch an den Bewerbungsgesprächen mit dem/der Schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeiter teilnehmen. Sie dürfe auch an den Bewerbungsgesprächen mit den nicht behinderten Bewerbern teilzunehmen, da sie nur so die Möglichkeit habe, die Bewerber zu vergleichen.

[Arbeitsgericht Dresden, Urteil vom 19. Dezember 2018-13 CA 275/18](#)

6. Freie Seminarplätze (1. Hj.)

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

„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	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.
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.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	29.06.-03.07.

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.