

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 05-2021**  
\*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

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

1. Fahrtkostenerstattung bei Wiedereingliederung
2. Betriebsratswahlen 2022
3. Versorgungsmedizin-Verordnung mit GdB-Tabelle
4. Entschädigung für schwerbehinderten Stellenbewerber abgewiesen
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Fahrtkostenerstattung bei Wiedereingliederung**

\*\*\*\*\*  
Nach einem obergerichtlichen Urteil des LSG Mecklenburg-Vorpommern (L 6 KR 100/15) ist die Übersendung eines Wiedereingliederungsplans im Sinne des sog. Hamburger Modells an einen Rehabilitationsträger im Zweifel als Antrag auf sämtliche im Zusammenhang mit dieser Wiedereingliederungsmaßnahme in Betracht kommende Leistungen auszulegen. Die stufenweise Wiedereingliederung nach SGB IX gehört zu den medizinischen Rehabilitationsleistungen, für die die gesetzliche Krankenversicherung zuständig sein kann. Als ergänzende Leistung zur stufenweisen Wiedereingliederung kommt ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung auch dann in Betracht, wenn während der Maßnahme weder ein Anspruch auf Krankengeld noch auf Übergangsgeld besteht.

Folgender Fall lag zugrunde: „Die einfache Entfernung von seinem Wohnort zu seinem Arbeitsort betrage 52 km. Die Wiedereingliederung sei an 65 Arbeitstagen erfolgt. Die Mehraufwendungen beliefen sich demnach auf 1.352,00 € (65 Tage x 52 km x 0,20 € = 1.352,00 €).“

Bewilligt wurde: „Bei Benutzung eines eigenen PKW wird eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke gewährt (§ 53 Abs. 4 S. 1 SGB IX i.V.m. § 5 Abs. 1 Bundesreisekostengesetz).“

Die Krankenkasse wurde verurteilt, dem sbM für die stufenweise Wiedereingliederung Reisekosten zu gewähren. Revision zum Bundessozialgericht wurde nicht zugelassen nach § 160 SGG.

\*\*\*\*\*  
**2. Betriebsratswahlen 2022**

\*\*\*\*\*  
Nächstes Jahr stehen wieder Betriebsratswahlen an. Die Wahlordnung regelt das Verfahren. Die Vorschriften sind aber kompliziert und viele Wahlen dadurch anfechtbar. Arbeitsrichter zu diesem Thema befragt, sagen: „Eine gültige Wahl gibt es nicht! Wenn jemand etwas finden will, um die Wahl anzufechten, wird man etwas finden!“ Anspruch einer Wahlvorstandsschulung muss also sein, möglichst nahe an die 99% Rechtssicherheit heranzukommen.

Fragen müssen geklärt werden, u.a. zu folgenden Themen:

- Beschlussfassung Wahlvorstand

- Einleitung der Wahl und Wahlausschreiben
- Personen- oder Listenwahl
- Stützunterschriften
- Wahlwerbung
- Briefwahl in Zeiten von Corona

## **Wahlvorstandsschulung**

zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren vom: 15.-17.11.2021 und 17.-19.11.2021 im Bernrieder Hof

\*\*\*\*\*

### **3. Versorgungsmedizin-Verordnung mit GdB-Tabelle**

\*\*\*\*\*

In seiner Broschüre „Versorgungsmedizin-Verordnung“ stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) jetzt alle zugehörigen fünf Verordnungen in EINER Veröffentlichung zur Verfügung. Die Versorgungsmedizinischen Grundsätze (VMG) dienen den Gutachtern als verbindliche Norm für eine einheitliche Bewertung der Auswirkungen von Gesundheitsstörungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung einer Relation untereinander. Hier können Sie die Broschüre beim BMAS finden:

[www.bmas.de/DE/Service/Publikationen](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen).

\*\*\*\*\*

### **4. Entschädigung für schwerbehinderten Stellenbewerber abgewiesen**

\*\*\*\*\*

Wer zu spät mit dem Hinweis auf seine Schwerbehinderung kommt, kann wegen der unterbliebenen Einladung zum Bewerbungsgespräch von einem öffentlichen Arbeitgeber auch keine Entschädigung verlangen. Um sich mögliche Entschädigungsansprüche zu sichern, muss spätestens, bis Ablauf der Bewerbungsfrist über die bestehende Schwerbehinderung informiert werden, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt in einem im April veröffentlichten Urteil (AZ: 8 AZR 171/20). Bei einer nachträglichen Information über die Schwerbehinderung (hier zwei Monate nach Ablauf der Frist) kann diese im Auswahlverfahren nicht mehr berücksichtigt werden. Der Kläger fühlte sich diskriminiert und ein öffentlicher Arbeitgeber sei verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Stellenbewerber zum Bewerbungsgespräch einzuladen. Durch den nachgereichten Hinweis war die Schwerbehinderung bekannt. Durch die Nichteinladung zum Vorstellungsgespräch, liege ein Indiz für eine Diskriminierung wegen Behinderung vor.

#### **Pflicht zur rechtzeitigen Information**

Das BAG wies den Entschädigungsanspruch ab. Zwar ist ein öffentlicher Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, fachlich geeignete schwerbehinderte Stellenbewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Verfahrens- und Förderpflichten für schwerbehinderte Bewerber kann der Arbeitgeber aber nur einhalten, wenn er von der Schwerbehinderung „rechtzeitig“ Kenntnis hat. „Rechtzeitig“ bedeute, dass im Bewerbungsschreiben oder im Lebenslauf auf die Schwerbehinderung hingewiesen wird. Spätestens bis Ablauf der Bewerbungsfrist kann ein Bewerber die Information noch nachreichen. Dies hat hier der Kläger aber nicht getan. Für den Arbeitgeber sei es daher nicht mehr zumutbar gewesen, den Hinweis über die Schwerbehinderung zu berücksichtigen.

\*\*\*\*\*

### **5. Kommunikationstipp**

\*\*\*\*\*

#### **Die 10 Gestik-Gesetze**

1. Benutze nicht beide Hände für dieselbe Gestik.
2. Verstecke die Hände nicht in Hosen- oder Jackentaschen.
3. Verschränke deine Hände nicht hinter dem Körper.
4. Falte deine Hände nicht vor dem Körper.
5. Halte deine Hände oberhalb der Gürtellinie.

6. Lege die Hände locker zusammen.
7. Mache raumgreifende Gesten zur Unterstreichung des Gesagten.
8. Lasse deine Hände mitreden und mitarbeiten.
9. Vermeide wildes Gestikulieren.
10. Präsentiere nach Möglichkeit barrierefrei - ohne Rednerpult.

\*\*\*\*\*

## 6. ...aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### Betriebsratssitzung als Videokonferenz zulässig

Um das Infektionsrisiko während der Corona-Pandemie zu minimieren, wurde § 129 BetrVG eingeführt. Dieser ist aktuell noch bis zum 30.06.2021 gültig und regelt die Möglichkeit per Videokonferenz an BR Sitzungen teilzunehmen. Betriebsräte wurden wegen einer solchen Teilnahme abgemahnt und Arbeitszeit und Entgelt vorenthalten. Das Gericht wertete dieses Verhalten des Arbeitgebers als Behinderung der Mitglieder des BR in der Ausübung ihrer Mandatstätigkeit (ArbG Köln Az. 18 BVGa 11/21).

### Maskenpflicht am Arbeitsplatz

Ein Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer die konkrete Beschäftigung verweigern, obwohl dieser ein ärztliches Attest vorweist, dass er keine Mund-Nasen-Bedeckung tragen kann. Der Arbeitnehmer ist somit arbeitsunfähig und der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Homeoffice zu gewähren da Teile der Aufgabe vor Ort erledigt werden müssen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigt jetzt diese vorinstanzliche Rechtsprechung. Gem. §2 (5) Nr. 3 Corona-ArbSchV des Bundes ergibt sich die Pflicht des Arbeitgebers das Tragen einer Maske am Arbeitsplatz anzuordnen zum größtmöglichen Schutz aller Beschäftigter. Das LAG verneint auch einen Anspruch auf Einrichtung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes im Homeoffice, da nicht alle Aufgaben von Zuhause erledigt werden könnten (Az. 2 SaGa 1/21).

### Kein Anspruch auf Arbeitsassistenz für einen Minijob

Die blinde Klägerin arbeitet wöchentlich 8,5 Stunden als Beraterin und beantragte dazu eine Arbeitsassistenz im Umfang von einer Stunde pro Arbeitstag für die visuelle Kontrolle ihrer Arbeit. Dieser Antrag wurde mit der Begründung abgelehnt, dass die Klägerin eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalte und nur einer geringen Erwerbstätigkeit nachgehe. Eine Arbeitsassistenz werde erst ab einer Arbeitszeit von 15 Stunden die Woche gewährt (Verwaltungsgericht Dresden 3 A 1248/19).

\*\*\*\*\*

## 7. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

### Termine 2021

|                                                                                                                                | Stand:<br>14.05.21 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|                                                                                                                                |                    |
| * SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)                                             | 07.06.-11.06.      |
| * SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben                                                                     | 07.06.-11.06.      |
| * Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?                                   | 14.06.-18.06.      |
| * SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung (voll)                                                | 14.06.-18.06.      |
| <b>Online Kompaktworkshop:</b> Sucht? Bei uns kein Problem! Wirklich?                                                          | 24.06.             |
| * SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung                                               | 28.06.-02.07.      |
| * Bernrieder SBV-Tage                                                                                                          | 05.07.-08.07.      |
| <b>Neu: Online:</b> Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz- Psych. Belastungen vermeiden – psych. Erkrankungen vorbeugen Teil 2 | 05.07.-08.07.      |

|                                                                                                                                 |                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?                                                 | 12.07.-15.07.        |
| *Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?                                                         | 12.07.-15.07.        |
| * Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR                                                                                        | 19.07.-23.07.        |
| * Resilienz (Widerstandsfähigkeit) - Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out ( <b>voll</b> )                              | 19.07.-23.07.        |
| * „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV (Voll) | 26.07.-30.07.        |
| * <b>Neu:</b> BEM Fresh-Up! Aktuelle Rechtsprechung                                                                             | 26.07.-29.07.        |
| * <b>Neu</b> Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung                                       | 02.08.-06.08.        |
| * Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1                                                                  | 16.08.-20.08.        |
| * Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer                                                               | 16.08.-20.08.        |
| * <b>Zusatztermin:</b> Arbeitsrecht- 2 für die SBV/BR/PR/MAV                                                                    | 30.08.-03.09.        |
| <b>Mediation</b> für die Interessenvertretung                                                                                   | 30.08.-03.09.        |
| * SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung                                                | 06.09.-10.09.        |
| * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“                   | 06.09.-10.09.        |
| * SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben                                                                      | 13.09.-17.09.        |
| * SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)                                              | 13.09.-17.09.        |
| * Arbeitsrecht – 2 für die SBV / BR / PR ( <b>voll</b> )                                                                        | 27.09.-01.10.        |
| * Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten                                                | 27.09.-01.10.        |
| Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten                                                             | 04.10.-08.10.        |
| * Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer                                                               | 11.10.-15.10.        |
| * Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1                                                                  | 11.10.-15.10.        |
| * SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung                                                        | 25.10.-29.10.        |
| * Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?                                                                             | 25.10.-28.10.        |
| * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“                   | 08.11.-12.11.        |
| BR - Wahlvorstand                                                                                                               | 15-17./<br>17.-19.11 |
| * Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung                                                  | 22.11.-26.11.        |
| * Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out                                                | 22.11.-26.11.        |
| * SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben                                                                      | 06.12.-10.12.        |
| * Arbeitsrecht – 1 für die SBV / BR / PR                                                                                        | 06.12.-10.12.        |
| * „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV        | 13.12.-17.12.        |

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

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

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>  
<https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

\*\*\*\*\*

Geschäftsführender Gesellschafter:

Martin Stöcklein

Sitz: Regensburg

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:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurück senden.