

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Die Schwerbehindertenvertretung als Team
2. Toilettenschlüssel
3. Betriebsratswahl: Mögliche Änderung der Wahlordnung
4. Urlaub in der Quarantäne
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

1. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Team

Die SBV ist vom Gesetzgeber nicht als Kollegialorgan angelegt, ihre Aufgaben übernimmt grundsätzlich die gewählte Vertrauensperson. Zur Entlastung kann sie die Stellvertreter (Reihenfolge nach Stimmenanzahl) zu SBV-Aufgaben heranziehen oder sich im Verhinderungsfall vertreten lassen. Die Heranziehung zu den Aufgaben erleichtert die Teambildung der SBV und die systematische Verteilung von Amtspflichten.

Eine Heranziehung setzt wenigstens 101 in der Regel beschäftigte schwerbehinderte Menschen voraus. In den meisten Betrieben und Dienststellen wird dieser Wert nicht erreicht. Der Einsatz der stellvertretenden Mitglieder ist dann auf den Verhinderungsfall beschränkt.

Prof. Dr. Franz Düwell beschreibt im Artikel „*So wirkt die SBV als Team*“ in *Gute Arbeit*, die Möglichkeit einer freiwilligen Heranziehung. Er regt an, bei an Inklusion interessierten Arbeitgebern, die Teambildung in der SBV durch eine freiwillig zugelassene Heranziehung zu ermöglichen. Diese Regelung der „freiwilligen Heranziehung“ ist zwar in Form einer einfachen Abrede zulässig, mehr Rechtssicherheit schafft jedoch eine förmliche Kollektivvereinbarung. Als Regelungsinstrument kommt vor allem die Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 (3) SGB IX in Betracht. Auch bei einer freiwilligen Heranziehung muss die Reihenfolge der Wahl der stellvertretenden Mitglieder beachtet werden.

Prof. Düwell sieht die Vorteile einer arbeitsteiligen Teamarbeit in der SBV unter anderem darin, dass Zeiten der Übergabe von Amtsgeschäften in jedem einzelnen Verhinderungsfall teilweise wegfallen. Der Abstimmungsbedarf wird geringer und für das stellvertretende Mitglied stellt sich nicht jeder neue Vertretungsfall als „Neustart“ dar.

Quelle: Bund Verlag „So wirkt die SBV als Team“ in Gute Arbeit Seiten 55-59 Ausgabe 8-9/Prof. Düwell

Seminartipp zum Thema,

Führung aus der Mitte: Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpfer: innen oder Führungskräfte?	27.06.-01.07.22
--	-----------------

in Bernried.

2. Toilettenschlüssel

Der CBF Darmstadt entwickelte und setzte 1986 das Konzept zum einheitlichen Schlüssel für Toiletten in Raststätten auf Autobahnen usw. Sie vertreiben zentral in Deutschland und im europäischen Ausland den EURO-Toilettenschlüssel.

Der CBF ist darauf bedacht, dass der Schlüssel Menschen mit einer Behinderung ausgehändigt wird, die auf behindertengerechte Toiletten angewiesen sind. Das sind z.B.: schwer Gehbehinderte; Rollstuhlfahrer; Stoma Träger; Blinde; Schwerbehinderte, die hilfsbedürftig sind und gegebenenfalls eine Hilfsperson brauchen; an Multipler Sklerose, Morbus Crohn, Colitis ulcerosa und Menschen mit chronischer Blasen- / Darmerkrankung.

Auf jeden Fall erhält man einen Schlüssel, wenn im Schwerbehindertenausweis

- das Merkzeichen: aG, B, H, oder BL
- G und GdB ab 70 und aufwärts

enthalten ist.

Um Missbrauch zu vermeiden, muss bei der Bestellung des EURO-Schlüssels eine Kopie des Schwerbehindertenausweises, bei Morbus Crohn oder Colitis ulcerosa ein ärztlicher Nachweis an den CBF Darmstadt gesandt werden.

Die Preise sind:

- EUR 23,- für einen EURO-Toilettenschlüssel oder
- EUR 30,- für den Schlüssel und das Verzeichnis „DER LOCUS“

Porto und Verpackung sind darin enthalten.

Nutzen Sie gerne das Online-Bestellsystem unter **bestellung@cbf-darmstadt.de**

Die Kopie des Schwerbehindertenausweises schicken Sie bitte an folgende Adresse:

CBF Darmstadt e.V.

Pallaswiesenstr. 123a

64293 Darmstadt

Trifft die Ausweiskopie beim CBF Darmstadt ein, erhält der Absender unverzüglich den Schlüssel und / oder den Behindertentoilettenführer „DER LOCUS“ zugeschickt. Es enthält über 12.000 Toilettenstandorte in Deutschland und Europa.

Quelle: www.cbf-darmstadt.de

3. Betriebsratswahl: Mögliche Änderung der Wahlordnung

Ein Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sieht Änderungen der Wahlordnung vor, die möglicherweise bereits kommende Woche verabschiedet werden. Folgende Änderungen sind unter anderem geplant:

- Durchführung von Sitzungen des Wahlvorstandes mittels Video- oder Telefonkonferenz.
- Korrektur der Wählerliste bis zum Abschluss der Stimmabgabe möglich
- Abwesenden Mitarbeiter:innen, z.B. in Elternzeit, muss das Wahlausschreiben zugesandt werden
- Automatisches Zusenden der Wahlunterlagen bei längerfristig erkrankten Mitarbeiter:innen
- Wegfall der Wahlumschläge bei Urnenwahl
- Einarbeitung der Briefwahl in der öffentlichen Sitzung nach Ende der Stimmabgabe

Wir werden weiter berichten...

4. Urlaub in der Quarantäne

Das sog. Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) regelt unter anderem die Dauer des Mindesturlaubs, Lage und Übertragbarkeit, aber auch die Erkrankung in der Urlaubszeit. Urlaub gemäß BUrlG soll der Erholung dienen. Sinn und Zweck der Vorschrift ist, die mit dem Urlaub beabsichtigte Erholung der physischen und psychischen Kräfte der Arbeitnehmer:innen zur Aufrechterhaltung und Wiederherstellung ihrer größtmöglichen Leistungsfähigkeit. Eine Erholung im arbeitsrechtlichen Sinn wird regelmäßig nur dann eintreten, wenn gleichzeitig zum Urlaub keine Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung vorliegt.

Urlaub und Arbeitsunfähigkeit schließen sich gegenseitig aus.

Ist der Urlaub angetreten, kann nur ein objektiver Nachweis eine Anrechnung auf den Jahresurlaub verhindern. Bedeutet in der Praxis, erkrankte Arbeitnehmer:innen müssen unverzüglich zum Arzt gehen, sich die Arbeitsunfähigkeit bescheinigen lassen und diese dem Arbeitgeber vorlegen. Bei Zweifeln an der Richtigkeit der Bescheinigung kann der Arbeitgeber über die Krankenkasse die Durchführung einer Untersuchung durch den medizinischen Dienst verlangen. Ein Unterschied wird nicht gemacht egal ob der Urlaub im In- oder Ausland stattfindet.

Wie verhält es sich aber, wenn Arbeitnehmer:innen während des Urlaubs in eine behördlich angeordnete Quarantäne müssen?

In der Quarantäne kann der Urlaub nicht mehr frei gestaltet werden, so dass von einer Erholung kaum mehr zu sprechen ist. Der Arbeitgeber darf den beantragten und genehmigten Urlaub dennoch anrechnen, so hat jetzt das Arbeitsgericht Neumünster entschieden (3 Ca 362 b/21).

Im vorliegenden Fall musste ein Beschäftigter wegen eines Corona-Kontaktes während seines Urlaubs in Quarantäne und durfte sein Haus nicht mehr verlassen. Er war der Auffassung, sein Arbeitgeber habe ihm nicht wirksam Urlaub gewährt und verlangte eine „Gutschrift“ der Urlaubstage, da Krankheitstage während des Urlaubs nicht angerechnet werden dürfen.

Laut dem Arbeitsgericht Neumünster findet diese Vorschrift aber bei einer behördlich angeordneten Quarantäne keine Anwendung. Eine Gleichsetzung von Arbeitsunfähigkeit und Quarantäne ist ausgeschlossen.

Es existiert kein Recht, Urlaub wegen Quarantäne zu widerrufen. Auf freiwilliger Basis wäre es aber denkbar, dass der Arbeitgeber statt der Anrechnung der Urlaubstage Home-Office anbietet.

5. Kommunikationstipp

Gib deinem Publikum einen Leitfaden

Gib den Zuhörer:innen zu Beginn der Rede bzw. der Präsentation einen Überblick. Sie können sich so besser auf das Folgende einstellen und hören motivierter zu:

- Wie lautet das genaue Thema?
- Über welche Aspekte wirst du sprechen?
- Frage, ob es besondere Wünsche der Zuhörer:innen gibt.
- Sind Zwischenfragen erlaubt oder sogar erwünscht?
- Besteht am Ende die Möglichkeit, Fragen zu stellen und über die Inhalte zu diskutieren?
- Erhalten die Zuhörer:innen eine schriftliche Zusammenfassung der Inhalte?
- Wie lange wirst du reden?
Wie viel Zeit bleibt für die anschließende Fragerunde/Diskussion?
Wichtig: Halte dich möglichst eng an den Zeitplan!
- Übrigens: Diesen Leitfaden musst du nicht direkt an den Anfang stellen.
Du kannst ruhig mit deinem witzigen/überraschenden Einstieg beginnen.

6. ...aus dem Gericht

Maskenverweigerern droht Kündigung

Wer sich in einem Betrieb mit physischem Kundenkontakt strikt weigert eine Maske zu tragen, kann verhaltensbedingt gekündigt werden. Dies ist auch trotz eines ärztlichen Attests nicht treuwidrig, entscheidet das Arbeitsgericht Cottbus. In dem Fall ging es um eine Therapeutin, die sich weigerte in Therapiesitzungen eine Maske zu tragen und entsprechende Atteste eines Arztes vorlegte.

Das Arbeitsgericht bestätigte die ordentliche Kündigung wie folgt:

Der Arbeitgeber war aufgrund der pandemischen Lage und der landesrechtlichen Verordnungen verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit von Patientinnen und Patienten sowie der Klägerin und sich selbst, das Tragen einen Mund-Nasen-Schutzes anzuordnen. Durch die Weigerung der Klägerin, eine Maske zu tragen, konnte sie im Betrieb nicht mehr eingesetzt werden. Die von der Klägerin vorgelegten Atteste konnten nicht wirksam die Befreiung begründen; sie wiesen das Tragen einer Maske lediglich als „unzumutbar“ aus. Der Arbeitgeber muss aber in der Lage sein, die zu erwartenden Schwierigkeiten und gesundheitlichen Risiken im Zusammenhang mit dem Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes nachvollziehen und so Alternativen prüfen können. Daher muss das Attest die Beeinträchtigungen und woraus diese resultieren, konkret benennen sowie erläutern, auf welchen Grundlagen der attestierende Arzt zu dieser Entscheidung gekommen ist.

Anspruch auf höhenverstellbaren Schreibtisch

Benötigt ein Versicherter einen höhenverstellbaren Schreibtisch, kann der Reha-Träger ihn nicht vorrangig auf den Arbeitgeber verweisen. In dem Fall ging es um einen Beschäftigten der nach Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Erkrankung (Bandscheibe) bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) einen höhenverstellbaren Schreibtisch als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben beantragte. Diesen Antrag lehnte die DRV ab. Erstinstanzlich bekam die DRV Recht. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben kämen hier nur in Betracht, wenn die Erwerbsfähigkeit des Versicherten gefährdet sei. Zu einem anderen Ergebnis kam das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg. Das LSG ging davon aus, dass im konkreten Fall die Erwerbsfähigkeit gefährdet war und dem durch einen höhenverstellbaren Schreibtisch entgegengewirkt werden könne. In einer ärztlichen Stellungnahme sollte also klar hervorgehen, dass die Erwerbsfähigkeit ohne das entsprechende Hilfsmittel gefährdet ist.

LSG Baden-Württemberg - 09.09.2020 - L 2 R 2454/19

SBV hat Einsichtsrecht in alle entscheidungsrelevanten Bestandteile der Bewerbungsunterlagen

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die SBV auch bei Entfristungen zu beteiligen ist und Anspruch auf dienstliche Beurteilungen hat, wenn diese entscheidungsrelevant sind.

Im vorliegenden Fall ging es um Entfristungen ohne Stellenausschreibungen. Bei der Auswahl der zu entfristenden Personen waren dienstliche Beurteilungen für den Arbeitgeber mitentscheidend. Diese dienstlichen Beurteilungen als Ganzes, wurden der SBV vorenthalten.

Das BAG stellt klar, dass die SBV, um vorab Einfluss nehmen zu können, auch bei Entfristungen nicht nur zu informieren, sondern anzuhören ist. Um schwerbehinderte Bewerber:innen mit nicht behinderten Bewerber:innen vergleichen zu können, um sicherzustellen, dass es nicht zu Benachteiligungen kommt, hat die SBV das Recht alle entscheidungsrelevanten Unterlagen einzusehen. Bei der Entscheidung welche Unterlagen für die SBV relevant sind, steht der SBV ein eigener Beurteilungsspielraum zu. Liegen allgemeine Beurteilungsrichtlinien dienstlichen Beurteilungen zugrunde, hat die SBV auch den Anspruch, diese Richtlinien einzusehen.

BAG 7 ABR 2/20

7. Freie Seminarplätze

Termine 2021

Restplätze	Stand: 14.09.21
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	11.10.-15.10.
BR - Wahlvorstand	15-17./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.

Termine 2022

	Stand: 14.09.2021
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	24.01.-27.01.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	24.01.-27.01.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.01.- 04.02.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	31.01.-01.02.
*Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	01.02.-04.02.
Yes she can! Frauen in die erste Reihe – auch in der Interessensvertretung!	07.02.-11.02.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	14.02.-18.02.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	14.02.-18.02.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	21.02.-25.02.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes – Wissen das die Anderen?	07.03.-11.03.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	07.03.-11.03.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	14.03.-18.03.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV	21.03.-25.03.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	28.03.-01.04.
*Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	28.03.-01.04.
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR/ MAV	04.04.-08.04.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	25.04.-29.04.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	02.05.-06.05.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? in Regensburg	03.05.-06.05.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	09.05.-13.05.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	09.05.-13.05.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.05.-20.05.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	16.05.-20.05.
BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG	30.05.-03.06.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	30.05.-03.06.
* SBV – Versammlung der schwerbehinderten Menschen	20.06.-23.06.
Führung aus der Mitte: Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen	27.06.-01.07.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.06.-01.07.
* Bernrieder SBV-Tage	04.07.-07.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	11.07.-14.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	11.07.-14.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	18.07.-21.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	18.07.-21.07.

* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	25.07.-29.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	01.08.-04.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	01.08.-04.08.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren Essen	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren Essen	11.08.-12.08.
Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität (Werder)	05.09.-08.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	12.09.-16.09.
Mediation - Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten.	12.09.-16.09.
* Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ	19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.09.-30.09.
* BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	04.10.-07.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	10.10.-14.10.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen	17.10.-21.10.
Der Inklusionsbeauftragte – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX!	17.10.-21.10.
BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?	24.10.-27.10.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	24.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen	07.11.-11.11.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	07.11.-11.11.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	14.11.-18.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	14.11.-18.11.
* Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats	21.11.-25.11.
BGM – Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	28.11.-02.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	05.12.-09.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	12.12.-16.12.

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

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: seminar@komsem.de

8. Impressum

KomSem GmbH
Holbeinweg 10
93051 Regensburg
0941 9467343

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) zurücksenden.