

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 10-2021**  
\*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

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

1. Öffentlichkeitsarbeit
2. Betriebsratswahlen 2022
3. Demographischer Wandel
4. Barrierefreiheit von Bildern
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1.Tu Gutes und sprich darüber, nicht nur vor der nächsten Wahl**  
\*\*\*\*\*

***„Enten legen ihre Eier in Stille. Hühner gackern dabei wie verrückt.  
Was ist die Folge? Alle Welt isst Hühnereier“***

Henry Ford

Aber was bedeutet das für uns? Öffentlichkeitsarbeit ist nicht alles. Aber ohne Öffentlichkeitsarbeit ist alles nichts!

Ihr leistet gute Arbeit in Eurem Gremium und im Team der SBV - und keiner bekommt es mit?

Keine Öffentlichkeitsarbeit zu leisten ist, wie im Dunkeln jemandem zuzuwinken: Man wird einfach nicht wahrgenommen.

Es ist nie zu spät, daran etwas zu ändern. In unserem Seminar tauchen wir ein in die Welt der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit.

Unsere Zielsetzung besteht darin, dass SBV / BR / PR / MAV durch eine gute Informationspolitik als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen werden.

Um das zu erreichen, braucht es verschiedene Werkzeuge wie die rechtlichen Grundlagen, verschiedene Kommunikationswege und die kreative Gestaltung von Aushängen, Infobriefen und Versammlungen.

Auf all das gehen wir in diesem Seminar ein, so dass ihr gestärkt mit einer Vielzahl an Ideen und der richtigen "Gackerlautstärke" und Tonalität in eurem Bereich kommunizieren könnt.

Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes – Wissen das die Anderen? Bernried	07.-11.03.22
---	--------------

\*\*\*\*\*

## 2. Umsetzungsstand der Änderungen der Wahlordnung

\*\*\*\*\*

Die Änderungen der Wahlordnung (siehe Newsletter 09-2021) sind beschlossen. Den aktuellen Stand könnt ihr hier verfolgen:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/aenderungsverordnung-vo-durchfuehrung-betriebsverfassungsgesetz.html>

\*\*\*\*\*

## 3. Demographischer Wandel in der Interessenvertretung

\*\*\*\*\*

Die regelmäßigen SBV-Wahlen finden alle vier Jahre statt, vom 1. Oktober bis zum 30. November (§ 177 (5) SGB IX). Das nächste Wahljahr ist 2022.

Der demographische Wandel geht auch an den SBVen nicht spurlos vorüber. Langjährig tätige Vertrauenspersonen und „Stellis“ verabschieden sich in den wohlverdienten Ruhestand. Schon in der laufenden Amtszeit haben viele ihr Mandat niedergelegt, z.B. wegen Altersteilzeit, Krankheit oder Arbeitsüberlastung. Stellvertreter:innen wurden mancherorts schon mal knapp. Es gilt rechtzeitig zu planen und ausreichend Kandidat:innen für die anstehende Amtszeit zu gewinnen. Annähernd 50% aller SBVen sind 55 Jahre oder älter (Quelle IG Metall 2021).

Bei gelebter Inklusion fällt der SBV in vielerlei Hinsicht eine Schlüsselrolle zu. Arbeitsbedingungen behinderter Menschen werden verbessert, Inklusionsvereinbarungen abgeschlossen und barrierefreie Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse geschaffen. Die Expertise der SBVen hilft Betrieben und Dienststellen eine kluge Inklusions- und Gesundheitspolitik, insbesondere beim Thema Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, voranzutreiben.

Die SBV (genauso BR/PR oder MAV) braucht also einen klaren Plan zur Gewinnung einer ausreichenden Zahl kompetenter Nachfolger:innen und Kandidat:innen. Aktuell heißt es deshalb:

- Potenziell geeignete Menschen ansprechen und gewinnen,
- aktuelle „Stellis“ auf eine Funktionsübernahme vorbereiten,
- Wissen so zu dokumentieren, dass es weitergegeben werden kann und
- Zeiten für Wissenstransfer, Übergabe und Wertschätzung einplanen.

Nachfolgeplanung und die Suche von Kandidat:innen für die Wahl 2022 stehen ganz im Zeichen der Weiterentwicklung eines personell stabilen und professionellen SBV-Teams. Personelle Lücken, die absehbar u.a. durch den demographischen Wandel entstehen, sollen frühzeitig erkannt und geschlossen werden. Bei der Suche, wer für eine Kandidatur zur Verfügung steht, hat sich eine sog. Kandidat:innen-Landkarte bewährt. Dieser Lageplan des Betriebes oder der Dienststelle soll einen Überblick geben, in welchen Bereichen behinderte Menschen beschäftigt sind, welche Teilhabetemen für sie

wichtig sind und wo Handlungsbedarf besteht. Potenzielle Kandidat:innen müssen in jedem Fall direkt angesprochen werden. Es geht um gemeinsame Bezugspunkte – um das, was in den Abteilungen los ist und wie die SBV mit ihren Möglichkeiten behinderte Menschen wirkungsvoll unterstützen kann.

Ein wichtiges Werbeargument ist auch die gesetzlich verankerte Vereinbarkeit des SBV-Amtes und den beruflichen Aufgaben. SBV-Arbeit muss nicht in den Feierabend hinein verschoben werden. Reizvoll sind auch die vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten, um auf Augenhöhe agieren zu können. Einstieg in die SBV, Nachrücken, Doppelmandate oder Übernahme von Funktionen in Ausschüssen und Arbeitsgruppen bieten interessante berufliche Perspektiven. Sogar weitere Zusatzqualifikationen, quasi neu Berufsbilder sind möglich: u.a. BEM-Berater:in, Disability Manager:in oder betriebliche Ansprechperson für psychisch beeinträchtigte Beschäftigte.

Damit der Einstieg gelingt gehört auch, dass sich Stellvertreter:innen im Vorfeld der Übernahme der Funktion der Vertrauensperson gezielt vorbereiten können. Erste Stellvertreter:innen haben dazu den gleichen Schulungsanspruch wie die Vertrauensperson. Auch die weiteren Stellvertreter:innen haben mittlerweile einen eigenen Schulungsanspruch gemäß § 179 (4) Satz. 3 SGB IX.

Für potenzielle Kandidat:innen, die über eine erstmalige Bewerbung nachdenken, sind konkrete Informationen über die SBV-Tätigkeit wichtig. Eine Entscheidung fällt leichter, wenn eine konkrete Vorstellung der Weiterentwicklungsmöglichkeiten entsteht und eine Idee, wie im SBV-Team gearbeitet und entschieden wird.

Artikel von Werner Feldes Schwerbehindertenrecht und Inklusion 10/2021

\*\*\*\*\*

#### **4. Bildbeschreibung für blinde und sehbehinderte Menschen**

\*\*\*\*\*

In sozialen Medien wie Facebook, Instagram und Twitter wird eine Unmenge an Bildern verwendet und oft übermittelt ein Bild wichtige Informationen. Um blinde und sehbehinderte Menschen nicht auszuschließen, gibt es die Möglichkeit, Bilder zu beschreiben und sie dadurch zugänglich zu machen. Leider jedoch wird diese Möglichkeit viel zu selten genutzt.

<https://www.dbsv.org/bildbeschreibung-4-regeln.html>

\*\*\*\*\*

#### **5. Kommunikationstipp**

\*\*\*\*\*

##### **Kommunikative Kompetenz - Wenn du jemand kritisieren musst ...**

**... darfst du nicht verletzen. Denke an das gemeinsame Ziel: Gehe am besten in 5 Schritten vor:**

1. Beginne positiv. Lobe zuerst eine bereits vollzogene Arbeit.
2. Warte nicht zu lange mit der Kritik. Wenn eine Sache fast abgeschlossen ist, werden deine Vorschläge wohl kaum noch akzeptiert.
3. Kritisiere nur unter vier Augen. Niemand soll den Eindruck erhalten, vor versammelter Mannschaft "heruntergeputzt" zu werden.
4. Ein kleiner Motivationsschub ("Ich arbeite gerne mit dir!") ist oft der entscheidende Anstoß, der dem Gespräch aufbauende Wirkung verleiht.

5. Ende positiv! Stelle kurz die Vorzüge des zu Kritisierenden heraus. Er oder Sie muss wissen: Deine Kritik betrifft die Sache, nicht die Person.  
Beide Seiten sollen mit einem guten Gefühl aus dem Gespräch herausgehen.

\*\*\*\*\*

## 6. ...aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG - Benachteiligung schwerbehinderter Menschen**

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes begründet die Vermutung i.S.v. § 22 AGG, dass er oder sie wegen der Schwerbehinderung benachteiligt worden ist.

Grundsätzlich kann auch bei der Berechnung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG vom Bruttomonatsgehalt ausgegangen werden.

Die Kündigung stellt einen schwerwiegenden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG dar, der eine Entschädigung von vier Gehältern rechtfertigen kann.

Eigentlich ging es aber in dem Urteil um Abtretung und Pfändung des Anspruches auf Entschädigung wegen des immateriellen Schadens. Dieser fällt auch in die Insolvenzmasse (im Anschluss an BGH 18.06.2020 - IX ZB 11/19 -). Der benachteiligte Mensch bleibt zwar Anspruchsinhaber, verliert aber die Befugnis, das Recht in eigener Person geltend zu machen. Der Insolvenzverwalter kann den Betroffenen aber ermächtigen, das Recht im eigenen Namen zur Zahlung an den Insolvenzverwalter geltend zu machen

LAG Baden-Württemberg 17.05.2021 Az: 10 Sa 49/20

### **Arbeitgeber darf Rückkehr aus Home-Office anordnen**

Ein Arbeitgeber, der während der Pandemie aus Gründen des Gesundheitsschutzes seinen Beschäftigten gestattet hatte, Tätigkeit von zuhause aus zu erbringen ist gemäß § 106 Satz 1 GewO grundsätzlich berechtigt, seine Weisung zu ändern. Im konkreten Fall handelte es sich um einen Grafiker, bei dem sich später betriebliche Gründe ergaben, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprachen.

LAG München 26.08.2021 Az: 3 SaGa 13/21

### **Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**

Ein Arbeitnehmer kündigte sein Arbeitsverhältnis und wurde am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann insbesondere dann erschüttert sein, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit zeitgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst. Hat der Arbeitgeber grundsätzlich Zweifel an der Bescheinigung, muss er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit geben. Im vorliegenden Fall muss der Beschäftigte substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Der Beweis kann insbesondere durch Vernehmung des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erfolgen.

BAG 08.09.2021 Az: 5 AZR 149/21

## Pausenzeit kann Arbeitszeit sein

Gemäß § 2 ArbeitszeitG sind die Pausen keine Arbeitszeit. In Ausnahmefällen können aber Pausenzeiten auch Arbeitszeit sein. Im vorliegenden Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der während seiner gewährten Ruhepausen, wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit sein musste. Der EuGH urteilte, dass hier Arbeitszeit vorliegt. Aus einer Gesamtwürdigung der Umstände ergibt sich, dass dem Arbeitnehmer während seiner Ruhepausen solch erhebliche Einschränkungen auferlegt sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine Möglichkeit beschränken, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen.

EuGH 09.09.2021 Rs. C-107/19

\*\*\*\*\*

## 7. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

<b>Restplätze 2021</b>	Stand: 12.10.21
BR – Wahlvorstand (Je 3 Plätze)	15.-17.11/ 17.-19.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung (1 Platz)	22.11.-26.11.
* Arbeitsrecht – 1 für die SBV / BR / PR (2 Plätze)	06.12.-10.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV (3 Plätze)	13.12.-17.12.

## Termine 2022

	<b>Stand:</b> 12.10.2021
* 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 zahnlöser 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 und SBV	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 <a href="#">Regensburg</a>	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 <a href="#">Essen</a>	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren <a href="#">Essen</a>	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	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](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 weitergeleitet werden.**

**Abbestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurücksenden.

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