
Newsletter für die Interessenvertretung 02-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. HomeOffice
2. Mindesthaltbarkeitsdatum beim BEM
3. Digitale Wahlversammlung bei der SBV Wahl
4. Umsetzung der Inklusion
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. HomeOffice

Das geänderte [Infektionsschutzgesetz](#) ist am 24. November 2021 in Kraft getreten. Die Regelungen sollen bundesweit bis zum 19. März 2022 gelten. Eine Verlängerung um drei Monate ist möglich.

Arbeitgeber müssen bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten grundsätzlich die Möglichkeit zum Arbeiten im HomeOffice anbieten.

Dies gilt, sofern nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen.

Beschäftigte müssen das Angebot annehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Diese können zum Beispiel mangelnde räumliche oder technische Gegebenheiten in der Wohnung des Beschäftigten sein.

Es genügt eine formlose Mitteilung, dass die persönlichen Umstände HomeOffice nicht zulassen.

Diese [Checkliste](#) dient Beschäftigten als Empfehlung, wie Homeoffice sicher und gesund gestaltet werden kann, und kann bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Hier findet ihr die Checkliste in [Kurzform](#).

Bewegung ist wichtig für die Gesundheit und das Wohlbefinden. Es muss aber nicht gleich der Weg ins Fitnessstudio oder auf den Sportplatz sein. Bewegung lässt sich an vielen Stellen ganz einfach in unseren Arbeitsalltag integrieren. Die vorgestellten [Übungen](#) sind gut geeignet für HomeOffice.

2. Mindesthaltbarkeitsdatum beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

§ 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX begründet eine Pflicht des Arbeitgebers ein Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anzubieten und durchzuführen, sobald innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit überschritten sind.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer Entscheidung mit der „Haltbarkeit“ eines BEM beschäftigt und im Rahmen dieser Entscheidung, sich auch zur Frage geäußert, wer ein BEM für beendet erklären kann.

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten, bei dem nach langer Erkrankung ein BEM durchgeführt und Anfang 2019 abgeschlossen wurde. Im Anschluss war er erneut an 79 Tagen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig erkrankt und der Arbeitgeber kündigte krankheitsbedingt.

Das BAG ist der Ansicht, es hätte ein zweites BEM durchgeführt werden müssen und erklärt die Kündigung für unwirksam.

In der Begründung führt das BAG aus, dass ein „Mindesthaltbarkeitsdatum“ eines BEM dem Sinn und Zweck der Vorschrift zuwiderlaufen würde. Erkrankt ein Beschäftigter nach Abschluss eines BEM erneut, ist grundsätzlich innerhalb eines Jahres ein erneutes BEM durchzuführen. Vorhergehende Erkrankungen, Arbeitsbedingungen und Maßnahmen sind möglicherweise nicht vergleichbar mit der Situation der erneuten Arbeitsunfähigkeit. Dies zu klären, ist nur in einem neuerlichen BEM möglich.

Wann ein BEM abgeschlossen ist und wer es beenden kann, dazu gibt das BAG die folgenden Hinweise:

Das Gesetz regelt das BEM nur rahmenmäßig als einen verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll, ohne explizit vorzusehen, wann dieser Suchprozess abgeschlossen ist. Ein BEM sei jedenfalls dann abgeschlossen, wenn sich Arbeitgeber und Beschäftigter einig sind, dass der Suchprozess durchgeführt ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll.

Abgeschlossen ist das BEM auch dann, wenn der Beschäftigte alleine seine Zustimmung zur weiteren Durchführung verweigert.

Der Arbeitgeber alleine kann den Suchprozess grundsätzlich nicht einseitig beenden. Gibt es aus seiner Sicht keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen, ist der Klärungsprozess erst dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn auch vom Beschäftigten und den übrigen beteiligten Stellen keine ernsthaft weiterzuverfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden, ggf. ist ihnen hierzu Gelegenheit binnen bestimmter Frist zu geben. Entsprechend sei zu beurteilen, ob ein BEM bereits abgeschlossen ist, obwohl die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers weiter andauert. Auch dies hängt davon ab, ob die Beteiligten noch ernsthafte Ansätze zur Identifikation zielführender Präventionsmaßnahmen sehen oder nicht.

Diese BAG Entscheidung macht es möglicherweise notwendig, bestehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen im Punkt „Beendigung eines BEM“ zu überarbeiten. KomSem hat 2022 eine Reihe von Seminaren zum Thema BEM im Programm und macht auch gerne individuelle Inhouse-Angebote für ganze Gremien inklusive Überarbeitung von bestehenden Vereinbarungen.

BAG vom 18.11.2021 (Az. 2 AZR 138/21)

3. Digitale Wahlversammlung bei der SBV Wahl

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde von einer Schwerbehindertenvertretung aus Freiburg angefragt, zum Thema Verlängerung der pandemiebedingten Sonderregelungen im vereinfachten Wahlverfahren und Möglichkeiten einer digitalen Wahlversammlung und der Briefwahl über den 19. März 2022 hinaus. Der Kollege ging in seiner Anfrage auch auf mögliche Vorteile einer Änderung von § 28 der Wahlordnung für die Zukunft ein.

Die Antwort aus dem BMAS lautet wie folgt: Zu Ihrer Frage kann ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Nach derzeitiger Rechtslage läuft die angesprochene Regelung in § 28 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen am 19. März 2022 aus. Eine Entscheidung, ob die Regelung erneut verlängert wird, wurde noch nicht getroffen. Die Bundesregierung beobachtet die aktuelle Situation und wird bei Bedarf mit einer Verlängerung von bestehenden Sonderregelungen oder aber mit neuen Ausnahmeregelungen reagieren. Ihre Hinweise aus der Praxis werden wir in unsere Überlegungen einbeziehen.

4. Umsetzung der Inklusion

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, Jürgen Dusel, stellt unter dem Motto: „nicht kleckern, sondern klotzen“, seine Arbeitsschwerpunkte der kommenden Legislaturperiode in einer Presseerklärung vor.

Dabei betonte Dusel, wie wichtig es sei, seine Arbeit als ressortübergreifende Tätigkeit zu begreifen: „Gute Politik für Menschen mit Behinderungen ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Lebensfelder und damit alle Ressorts betrifft. Es geht um selbstbestimmte Teilhabe, so gestaltet, dass sie passend ist für jede Lebensphase, jede Lebenssituation. Denn auch Menschen mit Behinderungen sind keine homogene Gruppe. Die Bedarfe und Bedürfnisse sind höchst unterschiedlich, so wie bei jedem und jeder von uns“, so Jürgen Dusel. Deswegen sei es Pflicht des Staates, diese Teilhabe für die 13 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen in Deutschland zu gewährleisten und für umfassende Barrierefreiheit und damit ein menschenwürdiges Dasein zu sorgen. Besonders die Pandemie habe deutlich gemacht, wo es überall noch Handlungsbedarf im Bereich der Inklusion gebe. Dusel weiter: „Ich bin froh, dass die Regierungskoalition diesen ressortübergreifenden Ansatz in ihren Koalitionsvertrag aufgenommen hat. Jetzt muss es darum gehen, die anstehenden Aufgaben systematisch und im Sinne der Menschen mit Behinderungen anzugehen. Nicht kleckern, sondern klotzen, muss die Devise sein.“ Dusel benannte sechs Themenfelder: Wohnen, Mobilität, Gesundheit, Familien mit chronisch kranken und schwerbehinderten Kindern, Gewaltschutz und Arbeit.

5. Kommunikationstipp

Du wirst bei einer Rede oder Verhandlung durch einen Handysünder gestört - was tun?

Wenn jemand auf einer Veranstaltung stört, weil der penetrante Klingelton seines Handys die Aufmerksamkeit des ganzen Saales auf sich zieht, lohnt es sich, als Referierende die Ausführungen kurz abubrechen und zu sagen: "Musik Musik" (mehr nicht).

Alle Augen sind nun auf den "Sünder" gerichtet. Er oder sie wird gewiss mit hochrotem Kopf den Saal verlassen und wird diese peinliche Situation nie mehr vergessen. Als Redner würde ich so lange warten, bis der Handysünder den Raum verlassen hat und würde erst dann mit den Ausführungen weiterfahren. Nach diesem Einschub hast du wieder die volle Aufmerksamkeit. Auch die "Döser" sind wieder geweckt worden. Alle sind nun ganz Ohr.

Bei einer Verhandlung kannst du ähnlich verfahren. Besser ist es aber, vor dem Gespräch alle Anwesenden zu bitten, dass Handy auszuschalten.

6. In eigener Sache

Inklusionsvereinbarungen (IV) sind ein Instrument zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben. Unternehmen und Interessenvertretungen können konkrete Ziele und Maßnahmen vereinbaren, die individuell auf den Betrieb oder die Dienststelle zugeschnitten sind. Das SGB IX regelt die IV im § 166.

REHADAT kompakt beschäftigt sich in der [Ausgabe 12/2021](#) mit diesem Thema.

Für Kurzentschlossene gibt es noch frei Seminarplätze in Bernried.

* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	21.02.-25.02.
--	---------------

Rhetorik

Hans-Peter stellt euch auf seiner Abschiedstournee zur Rede!

Eine der letzten Gelegenheiten Hans-Peter Semmler, den Begründer und langjährigen Geschäftsführer von KomSem live in Bernried zu erleben.

* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	07.03.-11.03.
---	---------------

7. ...aus dem Gericht

Außerordentliche Kündigung eines Mitglieds im Wahlvorstand unwirksam

Im vorliegenden Fall ging es um den Fahrer eines Kurierdienstes, der wegen angeblicher Teilnahme an einem illegalen Streik außerordentlich gekündigt wurde. Der Fahrer war Mitglied im Wahlvorstand zur Vorbereitung der anstehenden Betriebsratswahl.

Das LAG erklärt die Unwirksamkeit der Kündigung, da der Fahrer zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Mitglied des Wahlvorstands gewesen und damit von dem besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 3 Kündigungsschutzgesetz erfasst war. Die aufgrund dieses Sonderkündigungsschutzes für eine Kündigung gemäß § 103 Abs. 2a BetrVG erforderliche vorherige gerichtliche Zustimmungsersetzung lag nicht vor. Das LAG bejaht im Wege eines einstweiligen Rechtsschutzes die tatsächliche Weiterbeschäftigung des Fahrers.

LAG Berlin-Brandenburg vom 12.01.2022 (Az.: 23 SaGa 1521/21).

Kostenübernahme für notwendige Arbeitsassistenz gilt unabhängig von Altersgrenze

Im vorliegenden Fall ging es um einen blinden Menschen, mit einem Grad der Behinderung von 100. Damit er seinen Beruf als Lehrer, Berater und Gewerbetreibender ausüben konnte, stand ihm eine Assistenzkraft für 22 Stunden wöchentlich zur Seite. Mit Wirkung Juli 2016 erhielt der Mann Altersrente. Der Kostenträger lehnte es ab, die Kosten für die Assistenz weiter zu bezahlen. Obwohl der Mann anführte, zur Sicherung seines Lebensunterhalts weiter arbeiten zu müssen.

Das BVerwG machten in seiner Begründung deutlich, dass – entgegen der Auffassung der Vorinstanzen – „für den Anspruch auf Übernahme der Kosten für

eine notwendige Arbeitsassistenten ... eine Altersgrenze weder ausdrücklich im Gesetz geregelt“ ist, noch sich eine solche „im Wege der Auslegung“ entnehmen lasse. Der Anspruch auf Kostenübernahme setze voraus, „dass der schwerbehinderte Mensch einer nachhaltig betriebenen Erwerbstätigkeit nachgehe“ und die notwendigen Assistenzleistungen tatsächlich erbracht werden.

Bundesverwaltungsgerichts vom 12.01.2022 (Az.: 5 C 6.20)

Anspruch des Betriebsrats auf dienstliche E-Mail-Adressen

Im vorliegenden Fall ging es um einen Betriebsrat, der mit der Vorbereitung der Betriebsratswahl beschäftigt war. Dieser verlangte vom Arbeitgeber die Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen, die dieser verweigerte. Das LAG bejahte den Anspruch des Betriebsrates, weil dieser die Adressen zur ordnungsgemäßen Amtsführung benötigt. Rechtsgrundlage ist § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Der Betriebsrat muss in die Lage versetzt werden, mit allen Beschäftigten zu kommunizieren. Dies ist gerade für die Vorbereitung der Wahl und die Bestellung des Wahlvorstands sehr wichtig. Anderenfalls kann die angekündigte Abfrage bei den Beschäftigten, wer von ihnen bereit ist, als Wahlvorstand zu agieren, nicht erfolgen.

LAG Köln (12.10.2021) Aktenzeichen 4 TaBVGa 10/21

8. Freie Seminarplätze

Termine 2022

	Stand:	11.02.2022
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben		14.02.-18.02.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?		21.02.-25.02.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du 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.
Neu: *Barrierefreiheit in Erbdorf (voll)		02.05.-06.05.
* 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.
Wahl der SBV – Formliches Wahlverfahren		20.06.-23.06.
Neu: 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.
Neu: *BEM Fresh Up (im Waldhotel Tannenhäuschen in Wesel)	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 in Essen	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren in Essen	11.08.-12.08.
Neu in Regensburg: * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden, Erkrankungen vorbeugen	22.08.-26.08.
Neu in Werder: Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität	05.09.-08.09.
Neu: * Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ	05.09.-09.09.
* 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.
Neu: 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

9. 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) zurück senden.