
Newsletter für die Interessenvertretung 04-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Homeoffice
2. Schwerbehindertenausweis „soll“ befristet werden
3. Hilfsmittelfinder
4. Probezeitkündigung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Homeoffice

Homeoffice und mobiles Arbeiten haben Einzug gehalten in unseren beruflichen Alltag. Auch nach dem Auslaufen der „Pflicht“ kann Homeoffice ein attraktives Arbeitsmodell sein und hat in Zeiten von Corona noch einmal neu an Bedeutung gewonnen. Während ein Teil der Beschäftigten diese Entwicklung befürwortet, stehen wieder andere dem Homeoffice mit gemischten Gefühlen gegenüber. Ersparte Zeit dank wegfallender Arbeitswege ist sicher für beide Seiten, wie für Arbeitgeber interessant. Laut der Bundesagentur für Arbeit pendelten vor der Pandemie täglich 13 Millionen Beschäftigte innerhalb Deutschlands. Zeit, die durchaus anders und effektiver hätte genutzt werden könnte. Arbeit im Homeoffice erspart lange Wege zur Arbeit und reduziert dadurch erheblich Stress bei Beschäftigten, Stichwort Stau. Arbeitgeber sparen Kosten, da sie weniger Büroflächen zur Verfügung stellen müssen. Homeoffice kann zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, indem Beschäftigte u. a. ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitszeit frei gestalten können. Flexible Arbeitszeiten sind vor allem für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen wichtig.

Im Homeoffice besteht aber die Gefahr, dass Beschäftigte es nicht schaffen mit ihrer Arbeit abzuschließen. Flexible Arbeitstage können Menschen das Gefühl geben, ständig erreichbar sein zu müssen. Daraus folgend entsteht eine Vermischung von Privat- und Arbeitsleben sowie mehr Überstunden, wegen dem Gefühl, fertig werden zu müssen. Der Mensch hat möglicherweise Schwierigkeiten zur Ruhe zu kommen. Drohende Ablenkungen im Alltag setzen ein hohes Maß an Selbstdisziplin und ein gutes Zeitmanagement voraus, um konzentriert arbeiten zu können. Geringere soziale Kontakte zu Kolleginnen und

Kollegen können auf lange Sicht einen gewissen Vereinsamungseffekt mit sich bringen und den kollegialen Zusammenhalt schwächen. Führungskräfte haben ihre Mitarbeitenden nicht mehr ständig im Blick. Diese fehlende Sichtbarkeit kann sich negativ auf Aufstiegschancen auswirken, wenn z.B. der Arbeitgeber sie durch ihr Fehlen im Büro, bei der nächsten Gehaltsrunde nicht auf dem Schirm hat.

Ob beim Thema Homeoffice die Vor- oder Nachteile überwiegen hängt von den betrieblichen oder dienstlichen Vereinbarungen ab, die den Rahmen und die Gestaltung festlegen. KomSem hat sich deshalb dazu entschlossen, das Thema ins Programm aufzunehmen.

26.-29.09.22 **Homeoffice und mobiles Arbeiten- Möglichkeiten ohne Grenzen?** (Bernried)

2. Schwerbehindertenausweis „soll“ befristet werden

Der Schwerbehindertenausweis dient zum Nachweis von Rechten und ist gemäß § 152 Abs. 5 S. 3 SGB IX auf Antrag eines behinderten Menschen auszustellen. Nähere Einzelheiten über Eintragungen oder Gültigkeitsdauer sind in der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) geregelt. Laut Gesetzestext „**soll**“ die Gültigkeitsdauer des Ausweises befristet werden. Eine Soll-Vorschrift ist grundsätzlich zu befolgen, nur in begründeten Ausnahmefällen darf davon abgewichen werden. Eine Befristung der Gültigkeitsdauer des Ausweises ist somit die Regel und nicht die Ausnahme. In den Fällen, in denen aufgrund der gesundheitlichen Situation keine Besserung zu erwarten ist, kann der Ausweis unbefristet ausgestellt werden.

Das Landessozialgericht Baden-Württemberg hat entschieden, dass ein Mensch mit Behinderung nicht beanspruchen kann, dass der GdB unabhängig von möglichen künftigen Veränderungen seines Gesundheitszustandes auf Dauer unveränderbar festgestellt und ein entsprechender Ausweis ausgestellt wird.

Im zugrundeliegenden Fall ging es um eine Frau, die u.a. wegen Geschwulstbeseitigung in der Brust auf einen GdB von über 50 geklagt hatte.

Im Vergleich wurde der Klägerin ein GdB von 60 beschieden. Der Bescheid wies zugleich auf die zu beachtende Heilungsbewährung, eine mögliche Nachuntersuchung und eine mögliche Neufeststellung bei Stabilisierung des Gesundheitszustandes hin.

Der beigelegte Schwerbehindertenausweis war mit dem Aufdruck »gültig bis 1/2026« versehen. Die Klägerin wollte erreichen, dass der Schwerbehindertenausweis unbefristet ausgestellt wird. Voraussetzung für den Abschluss des Vergleichs sei für sie gewesen, dass sie den GdB von 60 unbefristet erhalte.

Das Landessozialgericht führte aus, die Regelungen des Vergleichs wurden vollständig umgesetzt und der GdB von 60 unbefristet erteilt. Eine Befristung sei auch nicht durch die Ankündigung der Nachuntersuchung getroffen worden. Hierbei handele es sich lediglich um die Mitteilung einer beabsichtigten Maßnahme. Ein atypischer Fall, der eine unbefristete Ausstellung begründet, liegt hier nicht vor. Vielmehr sei im Hinblick auf die für die Dauer von fünf Jahren nach Geschwulstbeseitigung abzuwartende Heilungsbewährung gerade mit einer möglichen Änderung der Verhältnisse zu rechnen.

Der Schwerbehindertenausweis weist als öffentliche Urkunde auch lediglich die gesondert im Ausgangsbescheid getroffene Feststellung der Schwerbehinderung gegenüber Dritten nach und habe keine eigene konstitutive Bedeutung für die in ihm aufgeführten Feststellungen.

Die Befristung des Ausweises bezweckt, zu gegebener Zeit prüfen zu können, ob die im Ausweis dokumentierten Merkmale bzw. Nachteilsausgleiche noch den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen. Dem hat der Beklagte mit der Befristung bis Januar 2026 ausreichend Rechnung getragen.

In Abhängigkeit von der zu Grunde liegenden Feststellung des GdB ist der Klägerin dann zu gegebener Zeit ein neuer Schwerbehindertenausweis auszustellen.

LSG Baden-Württemberg 18.02.2022 Az L 8 SB 2527/21

3. Hilfsmittelfinder

Unter www.hilfsmittelfinder.de stellt REHADAT eine neue geführte Hilfsmittelsuche zur Verfügung.

Der Hilfsmittelfinder führt Nutzerinnen und Nutzer im Dialog mit der digitalen Suchassistentin Ariadne nach maximal vier Fragen zu Hilfsmitteln für unterschiedliche Aktivitäten. Fünf alltagsnahe Kategorien dienen als Einstieg: Arbeiten und Lernen, Sich fortbewegen, Kommunizieren, Körper pflegen sowie Wohnen und Freizeit gestalten. Mit der neuen Suchstrategie erhalten auch Personen ohne Fachkenntnisse einen schnellen Überblick über Hilfsmittel und einen leichteren Einstieg in die komplexe Hilfsmittelversorgung.

4. Probezeitkündigung

Im Newsletter 03/2022 haben wir berichtet, dass der EuGH (10.02.22-C-485/20) eine Kündigung in der Probezeit für unzulässig erklärt hat. Arbeitgeber müssen künftig prüfen, ob sie alternative Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung haben, bevor sie diese kündigen, weil sie für die bisherige Stelle nicht mehr geeignet sind.

Die Vorabentscheidung des EuGH hat große praktische Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht. Prof. Franz-Josef Düwell von der Uni Konstanz schreibt in *Schwerbehindertenrecht und Inklusion (4/2022)* von einer wichtigen Weichenstellung für die Rechtslage in Deutschland.

Der EuGH stellt bei der Pflicht des Arbeitgebers, einen alternativen Arbeitsplatz für einen Beschäftigten mit Behinderung zu suchen, auf Artikel 5 der Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG ab, die eine der Richtlinien ist, auf denen in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beruht. Bislang galt eine BAG Rechtsprechung von 2016, nach der Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, innerhalb der Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ein Präventionsverfahren gemäß 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen. Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass Arbeitgeber das Recht haben, frei von Kündigungsbeschränkungen den schwerbehinderten Menschen zu erproben, ob das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt wird. Diese Rechtsprechung ist mit der EuGH Entscheidung nicht weiter vereinbar.

Prof. Düwell schreibt weiter, dass das BAG seine Rechtsprechung ändern muss. Zwar besteht in den ersten 6 Monaten weiter weder ein allgemeiner Schutz vor Kündigung (§ 1 Abs. 1 KSchG) noch ein besonderer Schutz mit Zustimmungserfordernis durch das Integrationsamt (§ 173 Abs. 1 Nr.1 SGB IX). Aber in dieser Zeit besteht nun keine völlige Kündigungsfreiheit mehr. Arbeitgeber müssen das Benachteiligungsverbot wegen Behinderung beachten und angemessene Vorkehrungen zur behinderungsgerechten Beschäftigung prüfen und treffen. Ist bei fehlender Eignung für die bisherige Arbeit ein anderweitiger behinderungsgerechter Einsatz möglich, ohne dass der Arbeitgeber unzumutbar belastet wird, stellt sich eine Kündigung gegen über einem schwerbehinderten Menschen dar, als verbotene diskriminierende Kündigung (§164 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 134 BGB). Bei Menschen mit Behinderung, die nicht schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind, ergibt sich die Unwirksamkeit aus dem allgemeinen Benachteiligungsverbot in § 7 AGG i.V.m. § 134 BGB.

Quelle: Prof. Franz-Josef Düwell *Schwerbehindertenrecht und Inklusion (4/2022)*

5. Kommunikationstipp

So reagiert man in der Besprechung / Sitzung auf schwierige Teilnehmende

- Schwätzer hören sich gerne selber reden und nicht mehr auf:
Unterbreche höflich: "Ich würde gerne noch weitere Meinungen zu Deinem Vorschlag hören."
Oder bitte die Person, den Kern ihrer Ausführungen in einem Satz zu schildern.
Noch besser: den Satz auf das Flipchart schreiben lassen!

- Besserwisser müssen zu allem einen Kommentar abgeben. Übergehe solche Leute hin und wieder, jedoch ohne sie ganz zu ignorieren. Zu kniffligen Punkten wiederum kann man ganz gezielt ihre Meinung erfragen.
- Destruktive finden generell alles schlecht und entmutigen ihre Umgebung.
Versammle das Team hinter dir: "Kollege „XY“ findet, dass alles, was wir hier besprechen, sinnlos ist. Bist du auch dieser Meinung?"
- Schweigsame beteiligen sich nicht und wirken desinteressiert.
Frage die Person direkt nach ihrer Meinung und ermuntere sie zum Reden.
- Tipp: Sprich nach der Sitzung / Besprechung unter vier Augen mit den letzten beiden Typen.

6. In eigener Sache

Schwierige Zeiten – schwierige Gespräche

In schwierigen Zeiten steigt der Gesprächsbedarf – nicht erst, aber vor allem seit Corona:

Überlastete Familien, Angst vor Ansteckung, Mehrarbeit in covidbedingt dezimierten Teams, Home-Office mit all den (Gesundheits-) Risiken, die neu zu regeln sind, Verlust der persönlichen Kontakte, neue Konfliktlinien zwischen Geimpften und Ungeimpften und jetzt auch noch Krieg vor der Haustür – Ängste und Unsicherheit bestimmen unser Leben!

Wer, wenn nicht die Interessenvertretung, kann hier unterstützen? In vertrauensvollen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen und klugen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite.

Das Seminar „schwierige Gespräche führen“ bietet den Rahmen für passgenaue Gesprächsführung in schwierigen Situationen, mit praxisorientierten Gesprächslösungen individuell abgestimmt auf Ihren ganz persönlichen Bedarf. Damit Sie schwierigen Gesprächssituationen lösungsorientiert und genauso einfühlsam wie souverän begegnen.

Seminar: „**Schwierige Gespräche führen: Vertrauensvoll beraten - Widerstände meistern**“ 25.-29. April 2022 in der Bernrieder Akademie

7. ...aus dem Gericht

Kündigung per WhatsApp unwirksam

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Ein abfotografiertes Kündigungsschreiben, das dem Empfänger allein per WhatsApp übermittelt wird, genügt nicht den Formerfordernissen und ist somit nichtig.

Im vorliegenden Fall ging es um einen Arbeitnehmer der betrunken am Arbeitsplatz erschienen war. Er wurde außerordentlich gekündigt, indem er ein abfotografiertes, unterschriebenes Kündigungsschreiben per WhatsApp erhielt.

In der Kündigungsschutzklage machte der Mann geltend, dass die per Messenger übermittelte Kündigung mangels Schriftform unwirksam sei.

Das LAG entschied, dass die per WhatsApp zugestellte Kündigung nicht dem Schriftformerfordernis nach § 126 Abs. 1 BGB genügt. Eine Erklärung unter Abwesenden wird erst wirksam, wenn sie dem Empfänger "in der gesetzlich vorgeschriebenen Form zugeht".

Landesarbeitsgericht München 28.10.2021 Az.: 3 Sa 362/21

Keine Rücknahme von „Abmahnung“

Ein Betriebsrat als Gremium hat keinen Anspruch auf Entfernung einer betriebsverfassungsrechtlichen „Abmahnung“. Es bestehe eine andere Rechtslage als bei einer Abmahnung im Arbeitsverhältnis.

Im zugrundeliegenden Fall ging es um Haustarifverhandlungen. Im Rahmen dieser Verhandlungen veröffentlichte die Arbeitgeberin einen Aushang in dem sie das Verhalten der Tarifkommission als „Klientelpolitik für Altbeschäftigte“ bezeichnete. Der Betriebsrat schrieb daraufhin eine E-Mail an die Arbeitgeberin, in der deutliche Kritik an ihrem Vorgehen in den Verhandlungen geübt wurde.

Die Arbeitgeberin wiederum reagierte mit einem Schreiben an den Betriebsrat, in dem ein Verstoß gegen die Neutralitätspflicht in der Tarifaufeinanderersetzung angeprangert wurde. Das Schreiben enthielt den Betreff „betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung“.

Der Betriebsrat hielt die Abmahnung für unzulässig, weil seine Aussagen von der Meinungsfreiheit gedeckt seien. Er verlangte die Entfernung der Schreiben aus den Akten der Arbeitgeberin.

Das Arbeitsgericht Magdeburg verneinte einen Entfernungsanspruch des Betriebsrats. Die §§ 1004, 242 BGB gelten für individualrechtliche, aber keine betriebsverfassungsrechtlichen Abmahnungen. Der individualrechtliche Entfernungsanspruch dient vorrangig dem Schutz des Persönlichkeitsrechts. Der Betriebsrat als Gremium steht aber in keinem arbeitsvertraglichen Schuldverhältnis mit der Arbeitgeberin. Die Nutzung der Formulierung „Abmahnung“ sei hier irreführend, weil es sich nicht um eine Abmahnung gegenüber einem individuellen Betriebsratsmitglied handelte.

Arbeitsgericht Magdeburg 12.01.2022 Az.: 10 BV 43/21

8. Freie Seminarplätze

Viele Termine sind dieses Jahr bereits gut gefüllt beziehungsweise schon voll. Deshalb heute gezielt Seminare mit freien Plätzen:

25.-29.04.22 Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten (Bernried)

Neben Informationen zu Kommunikationsmodellen und Gesprächsstrategien liegt der Schwerpunkt des Seminars in praktischen Übungen. Mit Fallbeispielen trainieren wir die Gesprächssituationen und werten Ihre Erfahrungen gemeinsam aus. Unter anderem geht es um

- den Kollegen, der mit Riesenschritten auf ein Burnout zuläuft, aber selbst immer noch meint, dass er der Einzige ist, der wirklich arbeitet,
- die Kollegin, die mit allen Streit anfängt, sich selber aber als Mobbing-Opfer sieht,
- den Kollegen, der immer seltsamer wird und niemand mehr mit ihm arbeiten möchte,
- den cholerischen Teamleiter, der das ganze Team terrorisiert und niemand etwas dagegen unternimmt oder um
- die Kollegin, die sich immer mehr zurückzieht und nicht mehr ansprechbar ist.

Das Seminar soll Sie dabei unterstützen, schwierige Gespräche souverän zu meistern und lösungsorientiert anzugehen.

03.-06.05.22 Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (Regensburg)

Hier geht es um den Weg vom Antrag auf GdB, über den Widerspruch bis zur Klage vor dem Sozialgericht. Trotz Pandemiebeschränkungen holen wir uns das Sozialgericht ins Seminar, in Person eines **Sozialrichters**. Einen Nachmittag plaudert dann noch ein **Gutachter** aus dem „Nähkästchen“ und steht ebenso für Fragen zur Verfügung.

09.-13.05.22 **BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement** (Bernried)

Die betriebliche Umsetzung von Prävention und Eingliederungsmanagement hängt im Wesentlichen vom Engagement der Interessenvertretung ab. Bestehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können mitgebracht werden und es besteht die Möglichkeit diese zu überarbeiten. Und das bedeutet nicht nur, den Satz zu ergänzen: „...eine Person des Vertrauens kann auf Wunsch des betroffenen Beschäftigten hinzugezogen werden“.

16.-20.05.22 **Arbeitsrecht 2** (Bernried)

Der arbeitsrechtliche Weg aus dem ersten Teil wird fortgesetzt. Diesmal geht es um Themen wie Arbeitszeit, Urlaub, Lohnfortzahlung oder Kündigung. Wir klären ausführlich das Thema Abmahnung unter anderem mit den Fragen:

- Was ist der Unterschied zwischen einer Ermahnung und einer Abmahnung?
- Wie muss der Arbeitgeber rechtsgültig abmahnen?
- Brauche ich zwei Abmahnungen vor einer Kündigung?
- Wird die Abmahnung nach zwei Jahren aus der Personalakte gestrichen, oder nicht?
- Gegendarstellung, wenn ja, wie?

Bei Interesse ... kurze Mail zurück, die Unterlagen kommen sofort.

27.06.-01.07.22 **Führung aus der Mitte: Vorsitzende und Vertrauenspersonen - Gleiche unter Gleichen, Führungskräfte?** (Bernried)

Sie erleben die tägliche Zwickmühle zwischen Spitzenposition auf Augenhöhe mit der Geschäftsleitung und verantwortlich für die Organisation der Arbeit des BR/PR oder der SBV/MAV und andererseits der Position als Gleiche unter Gleichen im Gremium/Team, mit Verantwortung aber ohne Weisungsrecht. Diese Rollenkonstellation ist häufig Ursache für Konflikte. Im Seminar geht es darum, durch die Reflexion der widersprüchlichen Rollen, Konflikte im Gremium oder Team der SBV einordnen zu können und bestenfalls zu vermeiden. Um dann mit den Methoden moderner, agiler Teamführung gemeinsam zu erarbeiten, wie Sie ein Gremium als eigenverantwortliches solidarisches und schlagkräftiges Team entwickeln können.

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 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.