
Newsletter für die Interessenvertretung 05-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Barrierefreiheit
2. Neues aus dem Schwerbehindertenrecht
3. Mediation
4. Drei-Wochen Frist bei Kündigungsschutzklage
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit ist unentbehrlich für 10 % der Bevölkerung. Barrierefreiheit ist notwendig für 40 % der Bevölkerung. Barrierefreiheit ist komfortabel für 100 % der Bevölkerung.

Die „gebauten Lebensbedingungen“ in unserem Land sagen viel darüber aus, wie wir zusammenleben wollen. Wie wir bauen, ist eine Frage von Teilhabe.

Uneingeschränkte Nutzung und Zugänglichkeit von öffentlichem Raum und von allen Arbeitsplätzen ist notwendiges Ziel. Denken wir an Menschen mit Behinderungen, aber auch an Menschen, die nur zeitweise in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, ältere Menschen oder Eltern mit Kinderwagen.

Zugänglichkeit ist ein weitgefächertes und übergreifendes Thema. Inklusives Denken und Engagement der Interessenvertretungen in Planungsausschüssen sind schon in der frühen Phase wichtig. So kann barrierefrei gestaltet und kostenintensive spätere Umbauten vermieden werden.

Das Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg hat eine beachtenswerte Broschüre herausgegeben.

Diese Broschüre könnt ihr [hier](#) herunterladen.

2. Neues aus dem Schwerbehindertenrecht

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen wollen, benötigen in der Regel Informationen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, zu möglichen Förderungen und entsprechenden Trägern. Hierfür richten die Integrationsämter derzeit in allen Bundesländern neue Ansprechstellen für Arbeitgeber ein. Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde der **§ 185a SGB IX** eingeführt, der den Integrationsämtern ab 1. Januar 2022 als neue Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ überträgt. Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste (IFD) gehört es, mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes als Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über Leistungen zu informieren und diese gegebenenfalls abzuklären. Daneben können die Ansprechstellen auch bei anderen Trägern eingerichtet werden. Finanziert werden die Ansprechstellen aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat hierzu [Empfehlungen](#) veröffentlicht.

Neu überarbeitete Broschüre des LVR-Inklusionsamt erschienen mit Informationen zu Anträgen, Verfahren und Merkmalen für Nachteilsausgleiche. Die Broschüre könnt ihr [hier](#) herunterladen.

3. Mediation

Zwei Schwestern stritten sich um eine Orange. Die Mutter kam dazu, nahm ein Messer in die Hand und schnitt die Orange auseinander. Jede der zwei Schwestern bekam von ihr die Hälfte. Die Mutter war mit ihrem Kompromiss sehr zufrieden. Verwundert bemerkte sie, dass ihre Töchter trotzdem unzufrieden waren. Es stellte sich heraus, die eine Tochter wollte einen Kuchen backen und benötigte die Schale und die andere Tochter hatte Durst und wollte den Saft.

Fazit: Nicht immer ist der Kompromiss die beste Lösung!

Bei dem lösungsorientierten Ansatz der Mediation geht es darum, dass alle Beteiligten gewinnen und für die Zukunft eine tragfähige Arbeitsbeziehung erhalten. Statt langwieriger Auseinandersetzungen sucht die Mediation eine Win-Win-Lösung, bei der mehr herauskommt als bei einem unbefriedigenden Kompromiss.

Interessenvertretungen sind also dabei, wenn,

- es kracht zwischen Kolleginnen und Kollegen,
- es zu einem Konflikt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kommt,
- es in Richtung Abmahnung und Kündigung geht,
- konfliktreiche Themen verhandelt werden,
- es in eine möglichen Einigungsstelle geht.

Wichtig sind Fähigkeiten, gegenteilige Interessen zu erkennen und in festgefahrenen Situationen konstruktive Lösungen zu erarbeiten, ohne Gesichtsverlust der Beteiligten.

Seminar: **Mediation – Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten**

Zeit: 12.-16.09.2022

Ort: Bernrieder Hof

4. Drei-Wochen Frist bei Kündigungsschutzklage

Die Drei-Wochen Frist bei Kündigungsschutzklage ist auch bei Falschaussage des Betriebsrats gültig.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte einen Fall zu urteilen, bei dem ein langjährig beschäftigter Maschinenführer, außerordentliche gekündigt wurde. Der Beschäftigte erhielt am 29.10.2020 seine Kündigung. Dagegen legte er am 24.11. Kündigungsschutzklage ein, was verspätet war. Eine Kündigungsschutzklage hätte innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingelegt werden müssen (§ 4 KSchG).

Der Gekündigte gab an, dass er nach Erhalt der Kündigung vom Betriebsratsvorsitzenden informiert wurde, dass der Betriebsrat per E-Mail über die Kündigung informiert worden sei, und eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung nicht stattgefunden hat. Der Betriebsrat wolle der Kündigung auch widersprechen. Der Gekündigte müsse sich daher um nichts weiter kümmern und brauche auch keine Klage einzureichen.

Das LAG musste sich also mit der Frage befassen, ob diese objektive Falschaussage des Betriebsratsvorsitzenden eine Auswirkung auf die zu spät eingereichte Kündigungsschutzklage hat. Und diese ausnahmsweise zulässig wäre.

Das LAG gewährte aber keine nachträgliche Zulassung. Diese kommt nur dann in Betracht, wenn sich Gekündigte an eine zur Erteilung von Auskünften geeignete, zuverlässige Stelle wenden und von dort eine für die Fristversäumnis ursächliche unrichtige Auskunft erhalten. Ein Betriebsrat ist nach Auffassung des Gerichts keine *zur Erteilung von Rechtsauskünften geeignete Stelle*, so dass dessen unrichtige Auskunft die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage nicht rechtfertigen kann. Der Betriebsrat ist der Vertreter der Belegschaft in kollektiven Fragen. Für Einzelinteressen der Beschäftigten, insbesondere für die Durchsetzung individueller Ansprüche, ist er nicht zuständig. Die Kündigungsschutzklage war verspätet, der Beschäftigte verpasste die Frist. Daher ist die Kündigung wirksam.

Betriebsräte sollten sich mit Rechtsauskünften zurückhalten und gekündigten Beschäftigten empfehlen, schnellstmöglich einen geeigneten Rechtsanwalt oder den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu beauftragen. Die Revision zum BAG ist zugelassen. Das Gericht wird sich also mit der Frage beschäftigen müssen, ob der Betriebsrat nicht doch eine *zur Erteilung von Rechtsauskünften geeignete Stelle* ist.

LAG Hamm 11.01.2022 Az 14 Sa 938/21

5. Kommunikationstipp

Killerphrasen

Zu teuer! Geht nicht! Falsch!

Diese häufigsten Einwände entkräften Sie am besten durch Gegenfragen

"Das ist zu teuer." Wirksame, Zeit gewinnende Gegenfragen:

- "Wo setzen Sie die Grenze?"
- "Wo liegen Ihre Vorstellungen?"
- "In welchem Rahmen kalkulieren Sie?"

b) "Das geht nicht." Wirksame Gegenfragen:

- "Wo sehen Sie die Schwierigkeiten?"
- "Was wäre noch realistisch?"
- "Was genau spricht bei Ihnen dagegen?"

c) "Das ist falsch." Wirksame Gegenfragen:

- "Auf welchen Punkt beziehen Sie sich?"
- "Was wäre der richtige Ansatz?"

- "Woran machen Sie dies fest?"

6. In eigener Sache

Forum für die SBV in alter Form und mit Inhalten gerettet!

Es kam doch nicht zum bereits verkündeten Ende des Forums. Umfangreiche IT-Arbeiten haben die Fortführung ermöglicht.

Die von KomSem derzeit genutzte Forum-Software nennt sich "my little forum". Es ist ein Internet-Forum, das in einer Programmiersprache namens PHP geschrieben wurde. Das Forum wird von einer kleinen Zahl interessierter Programmierer in ihrer Freizeit gepflegt und weiterentwickelt. Nutzer wie wir von KomSem können das Forum einsetzen, der Betrieb und damit verbundene Aktualisierungen sind jedoch mit viel Handarbeit verbunden. Trotzdem lief das Forum über die letzten Jahre ohne größere Probleme und Ausfälle.

Nun wurde uns von der Betreiberfirma des KomSem-Servers, auf dem auch die KomSem-Internetseiten liegen, mitgeteilt, dass dort ein Update der PHP-Programmiersprache durchgeführt wird. Ganz nach dem Grundsatz "Never touch a running System" haben wir das Forum seit längerer Zeit nicht mehr aktualisiert. Das hatte jetzt zur Folge, dass das Forum eine Version von PHP benötigt, die unser Serverbetreiber aus Sicherheitsgründen nicht länger anbieten wird.

Die Aktualisierung des Forums von seiner bisherigen Version auf die aktuelle derzeit verfügbare Version, hätte umfangreiche Veränderungen an der Forumsdatenbank und dem Programmcode bedeutet, die Wahrscheinlichkeit, dass dabei Fehler auftreten, wäre sehr groß gewesen. Die Alternative bestand darin, die Aktualisierung über alle inzwischen verfügbaren Zwischenversionen hinweg Stück für Stück durchzuführen. Zusätzlich verwenden wir ein angepasstes Design für das Forum, das dafür sorgt, dass das Forum optisch in den Internetauftritt von KomSem integriert war und sich z. B. am oberen Rand die KomSem-typischen Navigationsbereiche befunden hat. Eine Aktualisierung des Forums würde auch bedeuten, dass wir unser Design umfangreich anpassen und überarbeiten müssten, damit die neuen Funktionen des Forums auch in unserem eigenen Design zur Verfügung stehen.

Wir haben uns daher überlegt, ob es nicht sinnvoll sein könnte, das Forum gegen ein, auf unserem Publikationssystem basierendes Forum, zu ersetzen. Letztlich hätte uns aber vor allem der Verlust der bisher im Forum gesammelten Inhalte sehr geschmerzt. Eine alternative Lösung, die unsere Anforderungen hinsichtlich Bedienbarkeit, Barrierefreiheit und Datenschutz erfüllt hätte, war nicht zu finden. Daher sind wir froh, dass es uns gelungen ist, letztlich doch erfolgreiche das Forums zu aktualisieren und es dadurch zu erhalten, auch wenn wir jetzt vorerst auf das vertraute Erscheinungsbild des Forums verzichten müssen. Aber da ist das letzte Wort noch nichtgesprochen. An der Stelle, einen herzlichen Dank an unsere IT.

7. ...aus dem Gericht

Betriebsratswahl wegen Verstoß gegen Bekanntmachungspflichten aus § 10 WO unwirksam

Im vorliegenden Fall hatte ein Wahlvorstand das Wahlausschreiben ausgehangen und zusätzlich Teilen der Wahlberechtigten in elektronischer Form zugesandt. Die nach Ende der Einreichungsfrist als gültig anerkannten Vorschlagslisten wurden jedoch nur mehr per Aushang bekannt gemacht und nicht mehr zusätzlich in elektronischer Form.

Die Erfurter Richter urteilten, dass der Wahlvorstand gegen wesentliche Wahlvorschriften verstoßen hat. Der Wahlvorstand hatte es versäumt, die zugelassenen Vorschlagslisten nicht auch per E-Mail bekannt gegeben zu haben. § 10 Abs. 2 WO verlange unverzichtbar, gültig Wahlvorschläge in gleicher Weise bekannt zu machen wie das Wahlausschreiben".

Wählende müssen darauf vertrauen können, dass sie auf demselben Weg, auf dem sie durch den Wahlvorstand über die Einleitung der Wahl informiert wurden, auch alle weiteren, für die Wahl und insbesondere die Ausübung ihres aktiven und passiven Wahlrechtes relevanten Informationen erhalten.

BAG 20.10.2021 Az.: 7 ABR 36/20

Unfallversicherungsschutz auch bei eintägigem Schnupper-Praktikum

Im vorliegenden Fall hatte sich eine potentielle Bewerberin bei einem eintägigen und unentgeltlichen „Kennenlernen-Praktikum“ während einer Betriebsbesichtigung verletzt. Eine vertragliche Vereinbarung für das Praktikum lag vor.

Die Berufsgenossenschaft und die Vorinstanzen lehnten die Feststellung eines Arbeitsunfalls ab. Zur Begründung wurde angeführt, dass kein Beschäftigungsverhältnis vorgelegen habe, das einen Versicherungsschutz begründen würde. Ebenso wenig sei sie als „Wie-Beschäftigte“ zu behandeln.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat einen Arbeitsunfall festgestellt. Die potentielle Bewerberin war zum Zeitpunkt des Unfalls Teilnehmerin einer Unternehmensbesichtigung. Als solche ist sie nach der Satzung der beklagten Berufsgenossenschaft unfallversichert. Ihr eigenes, wohlgemerkt unversichertes Interesse am Kennenlernen des potenziellen Arbeitgebers stehe dem nicht entgegen. Die Satzungsregelung sei nicht auf Personen beschränkt, deren Aufenthalt im Unternehmen ausschließlich der Besichtigung dient. Damit sollten Unternehmen umfassend von Haftungsrisiken befreit werden, die durch erhöhte Gefahren bei Unternehmensbesuchen entstehen können.

BSG 31.03.2022 Az.: B 2 U 13/20 R

Entschädigung eines schwerbehinderten Bewerbers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat einem schwerbehinderten Bewerber einen Entschädigungsanspruch zugesprochen wegen fehlender Meldung des Arbeitsplatzes bei der Agentur für Arbeit (AfA). Verstoßen Arbeitgeber gegen Vorschriften, Verfahrens- oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen, begründet dies in der Regel die gesetzliche Vermutung, dass der erfolglose schwerbehinderte Bewerber im Auswahl-/Stellenbesetzungsverfahren wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt und damit benachteiligt wurde. § 165 SGB IX regelt die Verpflichtung öffentlicher Arbeitgeber den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze zu melden. Im vorliegenden Fall hatte sich ein schwerbehinderter Mensch bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben. Dieser lud den Bewerber mangels Qualifikation nicht zum Vorstellungsgespräch ein. Daraufhin machte der Bewerber gemäß § 15 (2) AGG Schadenersatz gelten wegen Benachteiligung. Das Gericht sprach dem Bewerber einen Entschädigungsanspruch zu, da das Stellenangebot nur über die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht worden war. Dies begründet einen Verstoß gegen § 165 S.1 SGB IX. Der öffentliche Arbeitgeber hätte, die mit schwerbehinderten Menschen besetzbare Stelle der zuständigen AfA melden müssen.

BAG 25.01.2021 8 AZR 313/21

8. Freie Seminarplätze

Termine 2022

Stand:

15.05.2022

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.
Gesprächs- und Verhandlungsführung (Mimik und Gestik)	30.05.-03.06.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	20.06.-23.06.
Neu: BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG	20.06.-24.06.
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.
* Bernieder SBV-Tage	04.07.-07.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren Heimbuchenthal	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.aqil.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.aqil.kooperativ	19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
Neu: Home-Office und mobiles Arbeiten	26.09.-29.09.
* 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.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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**“ zurücksenden.

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