
Newsletter für die Interessenvertretung 10-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Seminarprogramm 2023 online
2. Erste Schritte
3. Online-Befragung zu Long Covid
4. Wunsch- und Wahlrecht bei Hilfsmittelversorgung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Seminarprogramm 2023 online

Vielen Dank für die mehr als 100 Reservierungen die bereits eingegangen sind.

Für alle, die noch in der Seminarplanung für 2023 sind, hier das Jahresprogramm 2023:

	Stand: 17.10.2022
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	16.01.-20.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	16.01.-20.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	30.01.-03.02.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	30.01.-31.01.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	31.01.-03.02.
Yes she can! Frauen in die erste Reihe - auch in der Interessenvertretung!	06.02.-10.02.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	06.02.-10.02.
* Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	13.02.-17.02.

* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.02.-17.02.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	27.02.-03.03.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	27.02.-03.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	13.03.-17.03.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung) Heimbuchenthal	13.03.-17.03.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	13.03.-17.03.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	20.03.-24.03.
Mobbing am Arbeitsplatz	20.03.-24.03.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	27.03.-31.03.
BR 1 – Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	27.03.-31.03.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten!	17.04.-21.04.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	17.04.-21.04.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
* Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	24.04.-28.04.
Barrierefreiheit, Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV Erbdorf	02.05.-05.05.
Betriebsversammlung mit Pfiff! Erbdorf	02.05.-05.05.
* Versammlung der schwerbehinderten Menschen (sbM) im Betrieb oder in der Dienststelle	02.05.-05.05.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	08.05.-12.05.
Der Inklusionsbeauftragte - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	08.05.-12.05.
* Nachteilsausgleich schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsprozess (Prüfpflicht)	15.05.-17.05.
* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	15.05.-17.05.
* SBV Fresh Up	22.05.-26.05.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	22.05.-26.05.
Führung aus der Mitte - Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV – Einzelkämpfer oder Führungskräfte?	12.06.-16.06.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	12.06.-16.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	12.06.-16.06.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg	19.06.-22.06.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	19.06.-23.06.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	19.06.-23.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.06.-30.06.
Bernrieder SBV-Tage	03.07.-06.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	17.07.-21.07.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	17.07.-21.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	24.07.-28.07.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! Erbdorf	04.09.-08.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	04.09.-08.09.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.09.-15.09.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahlloser Tiger!?	18.09.-22.09.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.09.-22.09.

BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	25.09.-29.09.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.09.-29.09.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?	09.10.-13.10.
* SBV Veränderung - Veränderungen in Betrieb und Dienststelle qualifiziert begleiten	09.10.-13.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	16.10.-20.10.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	16.10.-20.10.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.10.-27.10.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	06.11.-10.11.
BEM 3 Fresh Up	06.11.-09.11.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.11.-17.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	13.11.-17.11.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	20.11.-24.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
Home-Office und mobiles Arbeiten	04.12.-08.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ Regensburg	11.12.-15.12.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.12.-15.12.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	11.12.-15.12.

Das Seminarprogramm 2023 ist online!

Einige Anmerkungen dazu:

- Neue Seminarthemen sind Diversität, Inklusives Führen, BEM 3 Fresh Up und Betriebsversammlung mit Pfiff.
- Wieder im Programm sind Mobbing, SBV Fresh Up, SBV-Veränderung und SBV-Versammlung.
- Alle Seminare finden in Bernried statt, wenn nicht, steht der Ort in roter Farbe dahinter.
- Der Schwerpunkt liegt wegen den SBV-Wahlen auf den Grundlagenschulungen SBV 1-4.
- Die Seminare Rente und Datenschutz sind so geplant, dass sie beide hintereinander in einer Woche Bernried besucht werden können.
- Prüfpflicht und AGG sind wegen des Feiertages als Kurzseminare geplant.
- Solltet ihr mit eurem Gremium ein **Inhouse Seminar in Bernried** planen... jetzt gäbe es noch Kapazitäten.
- Die Seminare mit Ausschreibungen und Ampelsystem sind bereits auf die HomePage gestellt.

Ab sofort werden Reservierungen für 2023 angenommen!

Das Jahresprogramm 2023 von KomSem in der Gesamtübersicht findet ihr [hier](#).

2. Erste Schritte als neue SBV

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind seit dem 01.10.2022 in vollem Gang. Viel Erfolg denjenigen, die die Wahl noch vor sich haben und herzlichen Glückwunsch allen bereits gewählten.

Wer als neu gewählte Vertrauensperson oder Stellvertretung Glück hat, hat entweder schon selbst viel Erfahrung, kann sich an einer etablierten SBV orientieren oder das Amt von einem erfahrenen Vorgänger übernehmen. Die gewählten SBVn haben jedenfalls ganz unterschiedliche Wissensstände, Kompetenzen und Erfahrungen. Einige sind schon langjährige Experten, andere haben noch keine Schulung zum Schwerbehindertenrecht besucht. Manche haben die Arbeit als Interessenvertretung als Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung kennengelernt, andere betreten Neuland.

Dann tun sich möglicherweise Fragen auf wie zum Beispiel:

- Wie die Amtsübergabe angehen?
- Wem muss ich mich vorstellen?
- Welche Unterlagen gibt es?
- Darf ich da reinschauen?
- Mit welchen rechtlichen Grundlagen muss ich mich vertraut machen?
- Welche Schulungen soll ich besuchen?
- Welche Anschaffungen muss ich tätigen?
- Muss ich Sprechstunden planen und die Versammlung schwerbehinderter Menschen?

Die ersten Schritte müssen wohl überlegt sein.

Schulungen und Wissen planen

Die rechtliche Qualifizierung ist ein Gebot der ersten Stunde. Die erfahrene SBV sollte darauf hinwirken, dass man sich frühzeitig um passende Fortbildungsangebote für sich und die Stellvertretungen kümmert. Auch vor dem Hintergrund, ggf. berechnete Schulungsansprüche gegen den Arbeitgeber durchsetzen zu müssen. Ein aktueller Kommentar zum SGB IX (z.B. Feldes) sollte beschafft werden.

Sich bekannt machen

Die SBV muss im Betrieb oder der Dienststelle gefunden werden. Das Büro gehört entsprechend ausgeschildert und die Sprechzeiten bekannt gemacht. Man sollte sich den wichtigsten Kooperationspartnern von sich aus vorstellen. Hier gilt es Zeichen zu setzen und wichtige Themen gleich mal zu platzieren. Die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat (BR), dem Personalrat (PR) oder der Mitarbeitervertretung (MAV) ist genauso wichtig wie der Kontakt zum Inklusionsbeauftragten.

Kontakte knüpfen zu externen Partnern

Zeitnah sollte Kontakt aufgenommen werden zum Integrationsamt, zu den Reha-Trägern und den Teilhabeberatungsstellen gemäß § 32 SGB IX. Auch zum Integrationsfachdienst (IFD) der bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen berät und unterstützt. Kontakte schaden nur dem, der sie nicht hat.

Daten und Akten übergeben

Eine mögliche Übergabe der Daten sollte im Einklang mit dem Datenschutz erfolgen. Hat die SBV Karteien oder Order angelegt, die wesentliche Informationen über Beschäftigte enthalten, kann die Übergabe nur erfolgen, wenn die Datenschutzerklärung des betroffenen Beschäftigten dies hergibt.

Daher ist in einer Datenschutzerklärung eine Regelung zu treffen, die das Speichern, Verarbeiten und die Einsichtnahme der SBV als Organ ermöglicht und nicht einer namentlich genannten Person.

Bei Delegation an Stellvertretungen ist eine gegenseitige Abstimmung geboten. Dazu können auch Lese- und Zugriffsrechte auf Informationen gehören, die der Arbeitgeber den Interessenvertretungen zur Verfügung stellt (z.B. Personalinformationssysteme).

Eigene Datenschutzpflichten beachten

Die SBV muss im eigenen Zuständigkeitsbereich selbständig die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gewährleisten. Daten sollten grundsätzlich sparsam erhoben werden und die Erhebung muss erforderlich sein. Sinnvoller als Diagnosen ist die Erhebung von sog. arbeitsplatzbezogene Einschränkungen, da es bei der Arbeit der SBV weniger um medizinische Behandlung als um einschränkungsspezifische Unterstützung am Arbeitsplatz und mögliche Hilfsmittel geht. Auch an ein Löschen von Daten ist zu denken, die nicht mehr gebraucht werden.

Seminartipp 2023 zum Thema in Bernried:

Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	31.01.-03.02.
---	---------------

Räume und Geschäftsbedarf prüfen

Es gilt, die Büroausstattung zu überprüfen und ggf. PC, Internet, Telefon, Kopiergerät, abschließbarer Schrank oder Fachliteratur zu beschaffen. Räume und Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem BR, PR oder der MAV für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt sind grundsätzlich von der SBV mitzunutzen, es sei denn, die SBV hat eigene Ansprüche.

Wenn ein eigener Raumanspruch bisher nicht durchgesetzt werden konnte, heißt das nicht, dass es so bleiben muss. Sich entwickelnde Inklusion verändert Arbeitgeber und hat möglicherweise Einfluss auf ein wertschätzenderes Klima im Betrieb oder der Dienststelle. Argumente für eigene Räume lassen sich leicht finden. In Verhandlungen kann die pandemische Situation angesprochen werden, oder das Unwohlsein von Menschen, die beraten werden möchten, wenn dies in einem Raum voller Betriebsräte passiert.

Die ersten Schritte des neuen Teams der SBV sind wichtig und richtungsweisen für die gesamte Amtszeit. Es gilt neu zu denken aber Gutes zu bewahren. Neues kann nur durchgesetzt werden, wenn man Ansprüche formuliert.

„Neue Besen kehren gut, aber die alten wissen, wie man in die Ecken kommt“.

3. Online-Befragung zu Long Covid

REHADAT führt bis zum 25. Oktober 2022 eine [Online-Befragung](#) zu Long COVID und den Auswirkungen im Arbeitsleben durch. Ziel ist es, mehr über die berufliche Situation von Menschen mit anhaltenden oder wiederkehrenden Symptomen nach einer COVID-19-Infektion zu erfahren.

Direkt zur Befragung kommt ihr [hier](#).

Antworten auf die Frage, was Long Covid ist, findet ihr [hier](#).

4. Wunsch- und Wahlrecht bei Hilfsmittelversorgung

Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen hat bekräftigt, dass Menschen mit Behinderung ein weitgehendes Wunsch- und Wahlrecht bei der Hilfsmittelversorgung zusteht. Im vorliegenden Fall ging es um einen querschnittsgelähmten Mann, der mit einem Aktivrollstuhl und mechanischem Zugteil (Handbike) versorgt war. Wegen nachlassender Kraft und zunehmenden Schulterschmerzen beantragte er ein elektrisch unterstütztes Zuggerät. Die Versorgung wurde von der Kasse abgelehnt und stattdessen ein Elektrorollstuhl angeboten. Das elektrisch unterstützte Zuggerät sei zwar wünschenswert, stelle aber eine nicht notwendige Überversorgung dar. Die Basismobilität wäre auch mit dem Rollstuhl gesichert. Der querschnittsgelähmte Mann lehnte die Versorgung mit dem Elektrorollstuhl ab, da für ihn eine rein passive Fortbewegung keine Alternative sei. Entgegen dem Sozialgericht (SG) Oldenburg gab das LSG dem Versicherten Recht. Gemäß § 27 Abs. 1 Satz 1 haben Versicherte Anspruch auf notwendige Krankenbehandlung, die Krankheiten erkennt, Verschlechterung verhindert und Beschwerden lindert. Dazu gehört auch die Versorgung mit Hilfsmitteln. Hilfsmittel müssen erforderlich sein, Behandlungen zu sichern, drohender Behinderung vorzubeugen oder Behinderung auszugleichen. Die Erschließung des Nahbereichs der Wohnung mit Hilfsmitteln darf nicht zu eng ausgelegt werden. Der Mann hatte sich mit dem Hilfsmittelwunsch, den Nahbereich auf zumutbare und angemessene Weise erschlossen. Dies geht auch aus den Teilhabezielen des SGB IX, aus dem Benachteiligungsverbot des Art. 3 GG und dem Recht auf persönliche Mobilität gemäß UN-Behindertenrechtskonvention hervor. Angesichts dieser Vorgaben entschied das LSG, dass der Mann Anspruch auf das elektrisch unterstützte Zuggerät hat. Er kann nicht gegen seinen Willen auf einen rein elektrischen Rollstuhl zur Erschließung des Nahbereichs verwiesen werden. Das Hilfsmittel verschafft dem Mann viel Raum zur eigenverantwortlichen Gestaltung seiner Lebensumstände und fördert die Selbstbestimmung. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

LSG Niedersachsen-Bremen 13.9.2022 – L 16 KR 421/21

5. Kommunikationstipp

So verhandelst du richtig:

- 1) **Setze dir klare Ziele:**
Mache dich nicht zum Spielball deines Gegenübers, sondern übernimm selbst das Rudern ("Wer fragt der führt")
- 2) **Bemühe dich um Verständnis und Sympathie:**
Tritt nicht zu bestimmend auf, sondern beachte Stimmungen und Gefühle der Gegenpartei.
- 3) **Stelle offene Fragen (W-Fragen):**
Versuche möglichst viel über die Ansichten und Wünsche der anderen Partei zu erfahren.
- 4) **Widerspruch nicht zu häufig. Sag lieber:**
"Ich verstehe Ihren Standpunkt", um dann noch einmal neu anzusetzen.
- 5) **Höre aktiv zu:**
Versetze dich in die Denkweise deines Gegenübers. Signalisiere ehrliches Interesse und stelle Fragen.

6) Suche den Abschluss:

Fasse das Gespräch noch einmal zusammen. Betone, was für dein Gegenüber besonders wichtig ist.

Seminartipp 2023 zum Thema:

Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.

6. In eigener Sache

Der [Feldes](#) ist in der 16.Auflage neu erschienen.

7. ...aus dem Gericht

Beteiligung des Personalrats bei Befristung

Im vorliegenden Fall ging es um eine Lehrkraft an einer niedersächsischen Universität. Nach einem Arbeitsverhältnis mit sachgrundloser Befristung, wurde eine weitere Befristung vereinbart mit dem Sachgrund „vorübergehender Bedarf“. Kurz vor Ende des Vertrages klagte die Frau auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) steht dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei Befristungen als solche zu. Diese Beteiligung des Personalrats erfolgte nicht ordnungsgemäß.

Die vorinstanzlich urteilenden Arbeitsgerichte entschieden, dass die Befristung wegen Sachgrundes aufgrund fehlender ordnungsgemäßer Beteiligung des Personalrats unwirksam sei. Die Mitbestimmung des Personalrats sei, entgegen der Meinung der Universität, Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung. Letztlich bestätigte das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung. Dieses Mitbestimmungsrecht sei klarer Wille des Landesgesetzgebers, um Kettenbefristungen der Kontrolle des Personalrats zu unterstellen.

BAG 01.06.2022 Az. 7 AZR 232/21

Kündigungsschutz auch nach mehrfacher Befristung

Im vorliegenden Fall ging es um eine Lehrerin, die dreimal hintereinander befristet beschäftigt war. Während der dritten Befristung wurde sie gekündigt. Für den Arbeitgeber war klar, dass das Arbeitsverhältnis mit der dritten Befristung neu begründet worden war und es sich somit um eine Probezeitkündigung handelt. Das Kündigungsschutzgesetz wäre hier erst ab dem 7. Monat der Beschäftigung anwendbar. Eine Kündigung wäre ohne Angabe von Gründen rechtswirksam. Der Arbeitgeber sah seine Auffassung auch darin bestärkt, dass es sich bei der dritten Befristung sowohl um geänderte Aufgaben als auch um eine geänderte Entgeltgruppe gehandelt hatte.

Dieser Auffassung folgte das Arbeitsgericht Saarland nicht. Für das Gericht war das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Bei der Lehrerin schloss sich an ein beendetes befristetes Arbeitsverhältnis nahtlos jeweils ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis an. Sie schied also nicht aus dem Arbeitsverhältnis aus. Somit lag nach Auffassung des Gerichts, ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes vor. Die drei Befristungen waren zusammenzuzählen. Der Arbeitgeber hätte also entsprechende Gründe für die Kündigung zur sozialen Rechtfertigung gebraucht. Der Arbeitgeber hatte aber

weder ausreichende betriebliche, personelle noch verhaltensbedingte Gründe vorgebracht. Die Kündigung war unwirksam und die Lehrerin musste weiterbeschäftigt werden.

Arbeitsgericht Saarland 11. Juli 2022 – 2 Ca 183/22

Jahresurlaub verjährt nicht

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt nicht der regelmäßigen Verjährungsfrist des BGB, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten nicht durch entsprechende Aufforderung in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben.

Die Anwendung der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren auf Urlaubsansprüche stellt eine Einschränkung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub dar, die nur unter den besonderen Voraussetzungen zulässig ist. Danach muss die Einschränkung gesetzlich vorgesehen sein, den Wesensgehalt des betreffenden Rechts achten sowie unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erforderlich sein und von der Europäischen Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen tatsächlich entsprechen.

Die Einschränkung ist zwar in § 195 BGB gesetzlich vorgesehen und tastet durch die bloße zeitliche Begrenzung der Möglichkeit der Geltendmachung des Urlaubsanspruchs nicht den Wesensgehalt des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub an. Sie ist jedoch hinsichtlich der Erreichung des verfolgten Ziels der Gewährleistung der Rechtssicherheit im Falle der unterlassenen Mitwirkungshandlung durch den Arbeitgeber nicht erforderlich. Andernfalls dürfe sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis, den Beschäftigten in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben, berufen und sich im Rahmen der auf diesen Anspruch gestützten Klage des Beschäftigten einen Vorteil ziehen, indem er die Verjährung geltend macht. Dies führt wiederum zu einer unrechtmäßigen Bereicherung des Arbeitgebers, welche dem eigentlichen von Art. 31 Abs. 2 der Charta verfolgten Zweck, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, zuwiderläuft.

EuGH 22.9.2022 - Rs. C.120/21

Stufenweise Wiedereingliederung durchsetzbar

Im vorliegenden Fall ging es um eine Köchin, die nach längerer Arbeitsunfähigkeit mit Genehmigung der Arbeitgeberin eine stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) begonnen hatte. Anstatt sie als Köchin „arbeiten“ zu lassen, wurde die Frau auf einem, für sie problematischen Arbeitsplatz eingesetzt, und sie erkrankte erneut. Laut Arbeitgeber war es nicht möglich, die Beschäftigte gemäß des Wiedereingliederungsplanes zwei, vier oder sechs Stunden als Köchin zu beschäftigen. Derart kurze Arbeitsprozesse gäbe es nicht.

Das Arbeitsgericht Verden verurteilte die Arbeitgeberin dazu, der Frau im Rahmen der Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung in das Erwerbsleben entsprechend der ärztlichen Empfehlung mit einer konkret festgelegten Stundenzahl einen Arbeitsplatz als Köchin zuzuteilen und sie auch unter Berücksichtigung des aktuellen Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen.

Beim Hamburger Modell geht es nicht darum, dass Beschäftigte sofort einen Arbeitsplatz ausfüllen, der im Rahmen von Dienstplänen festgelegt ist. Vielmehr geht es um einen zusätzlichen Einsatz im Betrieb, in einem bestimmten zeitlichen Rahmen, hier mit Tätigkeiten einer Köchin.

In der großen Küche der Arbeitgeberin waren ausreichend andere Arbeitsplätze vorhanden. Auf die Erledigung ganzer Arbeitsprozesse kommt es bei der stufenweisen Wiedereingliederung gerade nicht an.

Arbeitsgericht Verden 06.09.2022 – 2 Ca 145/22

8. Freie Seminarplätze 2022

* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (2 Plätze)	24.10.-28.10.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer (TN dringend gesucht)	07.11.-11.11.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV (1 Platz)	14.11.-18.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung (1 Platz)	14.11.-18.11.
* Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen? (TN gesucht)	21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats (TN dringend gesucht)	21.11.-25.11.

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.