
Newsletter für die Interessenvertretung 01-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Recht auf Nichterreichbarkeit
2. Urlaubstage
3. Erfolgreich verhandeln
4. Schulungsanspruch der SBV
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Recht auf Nichterreichbarkeit

Beschäftigte müssen berufliche Nachrichten während ihrer Freizeit nicht lesen. Sie müssen weder Nachrichten lesen, wie z.B. SMS noch Telefonanrufe entgegennehmen.

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten im Rettungsdienst. Diesem wurden Arbeitsstunden abgezogen, bzw. wurde im wegen unentschuldigtem Fehlbleibens eine Abmahnung erteilt. Grund war eine kurzfristige Dienstplanänderung, die der Arbeitgeber dem Beschäftigten per Telefon und in der Folge per SMS mitteilen wollte. Der Mann erschien aber zum ursprünglich vereinbarten Dienstbeginn, weil er in seiner Freizeit die Änderung seines Dienstbeginns nicht „mitbekommen“ hatte. Der Mann machte wegen Annahmeverzugs die Arbeitszeit geltend und verlangte die Entfernung der Abmahnung.

Zusätzlich hoch interessant macht den Fall, dass es eine Betriebsvereinbarung gab, in der festgelegt worden war, dass, entgegen der Regelplanung, der Dienstbeginn bis 20 Uhr des Vortages präzisiert werden durfte. Der Arbeitgeber vertrat die Auffassung, dass es zu den arbeitsvertraglichen Pflichten eines Beschäftigten gehört, sich nach dem Beginn des Dienstes zu erkundigen. Das vorinstanzliche Arbeitsgericht bestätigte die Rechtsauffassung des Arbeitgebers, sowie die Rechtsgültigkeit der Betriebsvereinbarung.

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein urteilte, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, während ihrer Freizeit eine dienstliche SMS zu lesen, um sich über Arbeitszeit zu informieren und damit zugleich ihre Freizeit zu unterbrechen. Genau das aber hatte der Arbeitgeber zu Unrecht verlangt. Denn auch beim Lesen einer dienstlichen SMS, mit der der Arbeitgeber sein Direktionsrecht im Hinblick auf Zeit und Ort der Arbeitsausübung konkretisiert, handelt es sich um Arbeitszeit. Während der freien Tage kann von Beschäftigten aber keinerlei Arbeitsleistung verlangt werden. Zudem steht allen Beschäftigten ein **Recht auf Nichterreichbarkeit** zu, da es zu den „vornehmsten“ Persönlichkeitsrechten gehört, dass ein Mensch selbst entscheidet, für wen er oder sie in dieser Zeit erreichbar sein will oder nicht. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass eine SMS schnell gelesen ist: „Arbeit“, so die Richter deutlich, „wird nicht deswegen zur Freizeit, weil sie nur in zeitlich ganz geringfügigem Umfang anfällt“.

LAG Schleswig-Holstein 27.09.2022 Az.: 1 Sa 39 öD/22

2. Urlaubstage verfallen nicht zwingend nach 15 Monaten

Für Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen keinen Urlaub nehmen können, besteht ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten. Länger zurückliegende Ansprüche auf Mindesturlaub verfallen grundsätzlich. Arbeitet ein Beschäftigter allerdings in diesem Jahr, verfällt der Urlaubsanspruch nicht automatisch.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil präzisiert, dass der Anspruch nur dann erlischt, wenn der Arbeitgeber alle, im obliegenden Mitwirkungspflichten, erfüllt hat.

Der Anspruch auf Mindesturlaub erlischt nur dann nach Ablauf der 15 Monate, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Im zugrundeliegenden Fall ging es um Resturlaubsansprüche eines schwerbehinderten Menschen aus dem Jahre 2014. Der Mann erkrankte im Dezember 2014. Diese Ansprüche wären verfallen, wenn der Arbeitgeber seine Aufforderungs- und Hinweispflichten erfüllt hätte. Der Arbeitgeber hätte den Mann in die Lage versetzen müssen, seinen Urlaub zu nehmen. Dies hatte der Arbeitgeber versäumt.

Die Besonderheit dieses Falles liegt also darin, dass der schwerbehinderte Mann im Jahre 2014 noch gearbeitet hat und dass es der Arbeitgeber versäumt hatte vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit seinen Mitwirkungspflichten nachzukommen.

Aufgrund der Mitwirkungspflicht hätte der Arbeitgeber den Mann auf den bestehenden Urlaubsanspruch hinweisen müssen, sowie auf den bevorstehenden Verfalltermin. Weiter hätte er es dem Mann tatsächlich ermöglichen müssen, den Urlaub zu nehmen.

Das BAG bestätigte in seinem Urteil den Anspruch des Mannes auf 24 Tage Resturlaub aus dem Jahr 2014. Die Verfallfrist von 15 Monaten beginnt also erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungspflichten erfüllt hat.

Die Vermutung liegt nahe, dass es in Deutschland enorme Ansprüche auf Resturlaub gibt (Anmerkung der Redaktion).

BAG 20.12.2022 Az 9 AZR 245/19

3. Erfolgreich verhandeln, überzeugend kommunizieren

Steigender Arbeitsdruck, Zeitmangel und Stress - diese Schlagworte werden auch im neuen Jahr das Arbeitsleben in den Betrieben bestimmen. Wann immer Mitarbeiter und Kollegen schwierige Situationen erleben, sind Personal- und Betriebsrat ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung oft erste

Anlaufstelle im Betrieb. Und nicht nur im interkollegialen Umfeld sind Gespräche das A und O. Die BEM-Zahlen steigen stetig, längere Krankheitsphasen und Einschränkungen nehmen zu und auch hier sind die Interessenvertretungen gefordert, in ständigem Dialog mit den Führungskräften und Unternehmensleitungen gute Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen zu erreichen. Grundlage für alle betrieblichen Gespräche ist eine gute Vorbereitung. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Beratungsgespräche mit den Kolleginnen und Kollegen, die Zusammenarbeit mit anderen Kooperationspartnern sind immer dann erfolgreich, wenn Sie Ihre Gesprächspartner*innen mit Ihrer Gesprächsführung persönlich überzeugen und für sich gewinnen. Im Seminar **„Gesprächs- und Verhandlungsführung“** nehmen wir Gespräche unter die Lupe und üben anhand Ihrer Gesprächsbeispiele auf Grundlage professioneller Kommunikation konstruktiv partnerschaftliche Gesprächsführung, mit der Sie Lösungen aushandeln können, die allen Beteiligten den größtmöglichen Nutzen bringen. Zusätzlich zeigt und eine Gastreferentin in Theorie und Praxis mit dem Themenblock **„mit Mimik und Körpersprache erfolgreich auftreten“**, wie wichtig unser Körperausdruck in Gesprächen ist.

Seminartipp in Bernried:

Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
------------------------------------	---------------

4. Schulungsanspruch der SBV

Die SBV muss vieles können und hat den Anspruch nach SGB IX sich für ihre Aufgaben schulen zu lassen. Ein Anspruch auf Schulung für die Aufgaben einer SBV steht der Vertrauensperson und zumindest der ersten Stellvertretung zu (§ 179 Abs. 4). Dieser Anspruch gilt für alle Schulungen die Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind. Diese Kosten muss der Arbeitgeber tragen (§ 179 Abs. 8). Zur Frage der Erforderlichkeit lässt sich sagen:

Grundlagenschulungen sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG stets zu bezahlen und erfordern keine besondere Begründung. Grundlagenschulungen sind solche Schulungen, die die SBV überhaupt erst in die Lage versetzen anstehende Aufgaben bewältigen zu können. Aufgaben, Rechte und Pflichten, die das Amt mit sich bringt (BAG, 08.06.2016 – 7 ABR 39/14):

- Arbeiten mit Gesetzen und juristischer Literatur
- Systematik und Hierarchie von gesetzlichen Regelungen
- Wahrnehmung von Kontrollaufgaben
- Kenntnisse des SGB IX
- Grundlegende Kenntnisse des BetrVG bzw. des BPersVG
- Amtsführung der SBV und praktische Umsetzung
- Zusammenarbeit mit BR oder PR bzw. externer Kooperationspartner

Spezialschulungen sind grundsätzlich auch erforderlich, müssen aber speziell begründet werden. Die Schulung kann damit begründet werden, dass ein aktueller betriebsbezogener Anlass besteht, aufgrund dessen die SBV annehmen kann, dass die zu erwerbenden Kenntnisse derzeit oder in naher Zukunft benötigt werden. Nur mit diesen Kenntnissen kann die SBV ihre Aufgaben sach- und fachgerecht wahrnehmen. Der Gesetzgeber erkennt eine Augenhöhe zwischen SBV und Arbeitgeber an in Bezug auf Wissen und Fähigkeiten.

Ob eine Schulung erforderlich ist entscheidet zunächst die SBV selbst. Der Gesetzgeber gewährt der SBV diesbezüglich einen gewissen Beurteilungsspielraum. Im Streitfall muss die SBV allerdings dem Gericht nachvollziehbar darlegen, warum sie eine bestimmte Schulung für erforderlich

gehalten hat. Die SBV muss bei der Beurteilung die betriebliche Situation und die finanzielle Belastung des Arbeitgebers berücksichtigen. Das heißt aber nicht, dass die SBV die billigste oder kürzeste Schulung auswählen muss. Schulungszweck und aufzuwendende Mittel müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen (LAG Berlin 30.09.2020 – 24 TaBV 817/19).

Wissenswertes zum Schulungsanspruch der SBV findet ihr auch [hier](#).

5. Kommunikationstipp

10 Fragen an deine Power-Point-Vorlage...

... mache ich die Präsentation klar, verständlich und überzeugend?

- Sind alle meine Texte auf den ersten Blick klar und deutlich erkennbar?
- Ordne ich die Texte und Textteile übersichtlich an?
- Schreibe ich weniger als 40 Zeichen pro Zeile?
- Achte ich auf kurze Wörter mit maximal 10 Buchstaben?
- Vermeide ich Blocksätze, da diese den Lesefluss stören?
- Nutze ich nur 2 Grundschriften in der Größe von 20 bis 26 Punkt?
- Setze ich gut lesbare serifenlose Schriften wie Arial ein?
- Verwende ich gut sichtbare Überschriften in mindestens 28 Punkt?
- Gibt es Wörter, die durch Trennung missverständlich werden?
- Versteht das Publikum alle Begriffe und Fachausdrücke?
- Schreibe ich die Wörter aus, statt Abkürzungen zu verwenden, die nicht jeder kennt?

6. In eigener Sache

Das Seminar „Yes she can! Frauen in die erste Reihe!“, ein Seminar in Bernried von Frauen für Frauen, sucht noch Teilnehmerinnen. Das Thema ist so wichtig, dass das Seminar stattfinden sollte. Anmeldungen von Männern werden nicht berücksichtigt ☺!

Yes she can! Frauen in die erste Reihe - auch in der Interessenvertretung!
--

06.02.-10.02.

7. ...aus dem Gericht

SBV-Mandat endet nicht vorzeitig

Das Mandat der SBV endet nicht automatisch, wenn die Anzahl der wahlberechtigten Menschen während der Amtszeit unter den Wert von 5 absinkt.

Das Bundesarbeitsgericht musste sich mit dieser Frage beschäftigen, nachdem das Arbeitsgericht Köln und das LAG Köln diese Frage anders entschieden hatten. Die Vorinstanzen waren der Auffassung, dass der Grundsatz des Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auf die SBV übertragbar ist. Laut BetrVG endet die Amtszeit des Betriebsrates bei Absinken unter 5 wahlberechtigte Beschäftigte.

Das BAG hob diese Entscheidung auf und entschied, dass das Amt der SBV nicht vorzeitig endet. Der Schwellenwert von 5 schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten muss nur zum Zeitpunkt der Wahl erfüllt sein (§ 177 Abs. 1 SGB IX). Ein vorzeitiges Ende ist im SGB IX nicht vorgesehen.

BAG 19.10.2022 7 ABR 27/21

Auskunft über Leistungsbeurteilung

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vor Mitteilung der nach Betriebsvereinbarung geschuldeten Leistungsbeurteilung an einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten hierüber zu unterrichten und die SBV hierzu anzuhören.

Der Arbeitgeber kann aber Art und Weise der Unterrichtung der SBV selbst festlegen (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Die SBV kann keine Unterrichtung durch Einsichtnahme in bestimmte Unterlagen verlangen. Ein generelles Recht zur Einsichtnahme in sämtliche Unterlagen analog dem BR wurde der SBV verwehrt.

LAG Hamburg 22.04.2022 7 TaBV 8/21

Rentenähe darf bei Sozialauswahl berücksichtigt werden

Bei der Sozialauswahl im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung kann berücksichtigt werden, dass ältere Beschäftigte bereits eine vorgezogene, abschlagsfreie Altersrente beziehen oder dies bald tun können. Eine Altersrente für schwerbehinderte Menschen darf hingegen nicht berücksichtigt werden.

BAG Az 6 AZR 31/22

Recht auf Rückkehr in den Dienst

Im vorliegenden Fall ging es um einen Studiendirektor, der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurde. Ein Jahr später stellt der Amtsarzt wieder die volle Dienstfähigkeit bei dem Beamten fest. Das Bundesverwaltungsgericht bestätigte die Reaktivierung des Ruhestandsbeamten und setzte folgendes voraus:

- Antrag des Beamten
- Ärztliches Gutachten und Feststellung der Dienstfähigkeit

BVerwG 15.11.2022 – 2 C 4.21

8. Freie Seminarplätze

	Stand:	10.01.2023
* 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)		16.01.-20.01.

* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	30.01.-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.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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-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!	In Planung
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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 Erbindorf	02.05.-05.05.
Betriebsversammlung mit Pfiff! Erbindorf	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.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	07.08.-08.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	08.08.-11.08.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! Erbendorf	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 zahnlöser 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 - Gerech, 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.

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.