
Newsletter für die Interessenvertretung 08-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Krankheitsbedingte Kündigung
2. Hinweisgeber
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement
4. Barrierefreiheit
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Krankheitsbedingte Kündigung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat entschieden, dass Ausfallzeiten aufgrund von Unfällen, im Fall einer personenbedingten Kündigung wegen Erkrankung, nicht bei der negativen Zukunftsprognose berücksichtigt werden dürfen.

In seiner Entscheidung führte das LAG aus, in welchen Fällen eine krankheitsbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

Damit eine solche Kündigung sozial gerechtfertigt ist, müssen drei Stufen geprüft werden:

Erste Stufe:

Die Gesundheitsprognose muss negativ ausfallen. Zum Zeitpunkt der Kündigung müssen objektive Tatsachen vorliegen, die weitere Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen.

Zweite Stufe:

Die prognostizierten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen. Diese Beeinträchtigung kann z.B. mit Betriebsablaufstörungen oder Entgeltfortzahlungen über 6 Wochen hinaus begründet werden.

Dritte Stufe:

Im Rahmen einer gebotenen Interessenabwägung muss die Prüfung ergeben, dass das Interesse des Arbeitgebers bezüglich der Beseitigung seiner Beeinträchtigung das Interesse des Beschäftigten auf Arbeitsplatzert halt, übersteigt.

Das interessante an diesem Fall war, dass der Arbeitgeber für seine negative Zukunftsprognose sämtliche Fehlzeiten der Beschäftigten herangezogen hatte. Insgesamt stützte er seine Prognose auf 130 Fehltag e von 2019 bis 2022. Die meisten der Fehltag e waren aber die Folge von Unfällen der Frau. Letztlich blieben nur 28 Tage Arbeitsunfähigkeit aufgrund anderer Ursachen.

Das LAG entschied, dass die Kündigung der Beschäftigten wegen mangelnder negativer Zukunftsprognose unwirksam ist. Zwar hat die Frau krankheitsbedingt häufig gefehlt, allerdings dürfen bestimmte Ursachen nicht für die Prognose herangezogen werden. Bei Unfällen handelt es sich in der Regel um einmalige Ereignisse. Denen ist ihrer Natur nach oder aufgrund ihrer Entstehung keine Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen.

LAG Köln 28.03.2023 Az. 4 Sa 659/22

2. Hinweisgeber

Mit Juli 2023 ist das neue Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist ein besserer Schutz von Menschen, die auf Missstände in Unternehmen hinweisen. Seit dem 02.07.2023 sind Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet ein internes Meldesystem einzurichten. Bei weniger als 250 Beschäftigten gilt diese Pflicht erst zum 17.12.2023.

Im Detail muss folgendes gewährleistet sein:

- Installation eines sicheren internen Meldesystems
- Abgabe der Hinweise schriftlich, mündlich und auf Wunsch persönlich
- Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen
- Information über ergriffene Maßnahmen innerhalb von 3 Monaten
- Hinweise möglich an interne aber auch an externe Meldestelle möglich
- Beweislastumkehr zum Schutz für Hinweisgeber

Als mögliche Maßnahmen können interne Compliance-Untersuchungen eingeleitet werden, aber auch Strafverfolgung. Beim Bundesamt für Justiz wird eine eigene zusätzliche Meldestelle eingerichtet. Die Bundesländer könne dies ebenfalls tun. Wird ein Hinweisgeber in seiner beruflichen Tätigkeit benachteiligt, wird angenommen (Beweislastumkehr), dass die Benachteiligung eine Folge des Hinweises ist. Arbeitgeber müssen dann beweisen, dass die Benachteiligung, wie z.B. die Nichtberücksichtigung bei einer Beförderung oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages gerade nicht wegen des Hinweises erfolgt.

Die Ausgestaltung des Hinweisgebersystem regelt am besten eine Betriebsvereinbarung, da v.a. dem Betriebsrat hier Mitbestimmungsrechte zustehen.

Arbeitsrecht muss nicht trocken sein, sondern kann lebendig und praxisnah präsentiert werden.
Wer möchte, kann sich selbst in Bernried davon überzeugen:

Arbeitsrecht Aufbau für die SBV / BR / PR / MAV	04.09.-08.09.
Arbeitsrecht Grundlagen für die SBV / BR / PR / MAV	11.12.-15.12.

Bei Interesse, kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) für den Umgang mit psychischer Beeinträchtigung

Die psychische Gesundheit ist eine wichtige Voraussetzung für Arbeitsfähigkeit, Teilhabe und Lebensqualität. Psychische Beeinträchtigungen hingegen führen oftmals zu langen Ausfallzeiten bis hin zu Frühverrentungen. Im betrieblichen Kontext stellt das Thema die Beteiligten vor große Herausforderungen – so auch im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Ein interessanter Beitrag auf Reha-Recht, beschreibt die zentrale Rolle eines gut umgesetzten ganzheitlichen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Auf Basis der rechtlichen Grundlagen mit den Handlungsfeldern Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung beim Umgang mit psychischer Beeinträchtigung im Betrieb.

Den Artikel findet ihr [hier](#).

Seminartipps zum Thema in Bernried:

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.09.-29.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	06.11.-10.11.
„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.

Bei Interesse, kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

4. Barrierefreiheit

Die Bundesfachstelle Barrierefreiheit stellt eine Online-Übersicht von Gesetzen und Verordnungen bereit, in denen es um Barrierefreiheit in unterschiedlichen Bereichen geht. Bisher gab es keine übersichtliche Sammlung dieser rechtlichen Vorgaben.

Mit dem neuen Angebot der Rechtssammlung füllt die Bundesfachstelle eine Wissenslücke im Bereich der Barrierefreiheit. Diese Sammlung umfasst erstmalig sämtliche Gesetze und Verordnungen auf Bundesebene, die Barrierefreiheit in irgendeiner Form tangieren“. Damit werde Transparenz geschaffen

und ein Instrument an die Hand gegeben, mit dem Interessierte mögliche rechtliche Stellschrauben identifizieren können, an denen im Sinne der Barrierefreiheit gedreht werden könnte.

Die Rechtssammlung findet ihr [hier](#).

5. Kommunikationstipp

5 Sätze, mit denen Du Kritik elegant entschärfst

Kündige den Zuhörenden zu Beginn an, dass Du mit kritischen Reaktionen rechnest.

So entschärfst du sämtliche Angriffe, noch bevor diese formuliert werden können.

Elegante Einleitungs-Sätze, um mögliche Kritik vorab anzukündigen, wären:

- "Ich gehe davon aus, dass es eine intensive Auseinandersetzung geben wird über ..."
- "Mir ist bewusst, dass Sie sich engagiert einsetzen werden für ..."
- "Ich erwarte, dass meine Thesen kontroverse Reaktionen auslösen." Oder: "Ich rechne damit, dass meine Aussagen Sie aufrütteln werden."
- "Ich weiß, dass bei diesem Problem unterschiedliche Blickwinkel möglich sind. Deshalb hoffe ich auf eine fruchtbare Diskussion."
- "Auf die Diskussion zum Punkt ... bin ich gespannt!"

6. In eigener Sache

Das Team von KomSem erstellt gerade das **Seminarprogramm für 2024**.

Die Veröffentlichung ist mit dem Newsletter 09/2023 geplant.

Dann sind offiziell Reservierungen möglich

Nachdem die **SBV 1 Seminare** im September und November bereits voll sind haben wir einen weiteren Termin in Bernried geplant.

Neu: * SBV-1 Neu gewählt, und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.12.-22.12.
----------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Für Kurzentschlossene in Regensburg:

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten!	28.08.-01.09.
---------------------------------------------------------------------------------	---------------

7. ...aus dem Gericht

Kündigung wegen öffentlicher Kritik

Hinweisgeber sind nach dem neuen Gesetz (siehe Punkt 2 dieses Newsletters) besser geschützt. Das Gesetz schützt aber auch künftig nicht, wenn die Kritik am eigenen Arbeitgeber eine reine Diffamierung darstellt.

Im vorliegenden Fall hatte ein Beschäftigter den eigenen Arbeitgeber massiv kritisiert und dies auch öffentlich gemacht. Er kritisierte die Zustände im Maßregelvollzug und bezeichnete den Arbeitgeber als Fachklinik für Mobbing und Bossing inklusiver Verleumdungen und Datenschutzverletzungen.

Kritik am eigenen Arbeitsplatz ist von der Meinungsfreiheit gedeckt und darf auch polemisch oder überspitzt sein.

Hier wurde der Beschäftigte allerdings gekündigt, da seine Äußerungen als reine Schmähekritik bewertet wurden, mit dem alleinigen Ziel, den Arbeitgeber zu diffamieren. Das Landesarbeitsgericht Thüringen (LAG) bestätigte die Kündigung, da die Kritik keine sachliche Auseinandersetzung mit Missständen war. Die arbeitsvertraglichen Pflichten verlangen nach § 241 BGB ein gewisses Maß an Rücksichtnahme auf den Arbeitgeber.

LAG Thüringen 19.04.2023 Az 4 Sa 269/22

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Im vorliegenden Fall meldete sich ein Beschäftigter krank und wurde am selben Tag noch gekündigt. Er legte ordnungsgemäß eine AU-Bescheinigung vor und war auch die restliche Zeit bis zum Ende der Kündigungsfrist krankgeschrieben. Der Arbeitgeber zweifelte den Beweiswert der AU-Bescheinigung an und stellte die Entgeltfortzahlung ein. Der Beschäftigte klagte daraufhin auf Zahlung des Lohns.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG 08.09.2021 5 AZR 149/21) hatte in einem Fall entschieden, dass eine Krankschreibung keinen Beweiswert hat, wenn der Beschäftigte unmittelbar nach einer Kündigung erkrankt und die Dauer genau die restliche Zeit bis zur Kündigungsfrist abdeckt.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen sah den Fall hier aber anders gelagert. Das Gericht sprach dem Beschäftigten den Lohn zu. Der Beschäftigte hatte sich bereits krankgemeldet, bevor er die Kündigung erhielt. Die Revision ist zugelassen.

LAG Niedersachsen 08.03.2023 Az 8 Sa 859/22

Kündigung wegen Rheinsprungs

Im vorliegenden Fall wurde ein Beschäftigter außerordentlich gekündigt, der während einer Betriebsfeier auf einem Schiff in den Rhein sprang. Nach einer kurzen Schwimmeinheit kletterte der Mann in Unterwäsche wieder an Board.

Der Arbeitgeber begründete die Kündigung damit, dass der Beschäftigte durch sein Verhalten den Betriebsfrieden massiv gestört habe. Die Stimmung sei nach dem Vorfall jäh umgeschlagen.

Der Beschäftigte legte Kündigungsschutzklage ein. Zum einennläge kein Kündigungsgrund vor, zum anderen sei die Anhörung des Betriebsrates wegen Fehlinformation unwirksam, weil diesem mitgeteilt wurde, er sei unbekleidet in den Rhein gesprungen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf gab dem Mann bezüglich der Anhörung recht und entschied, dass die Kündigung unwirksam sei.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf bestätigte die Unwirksamkeit der Kündigung. Dem LAG kam es aber nicht auf die unwirksame Anhörung des Betriebsrates an. Vielmehr betonte das Gericht, dass ein Sprung in den Rhein während einer Betriebsfeier kein Grund ist, um zu kündigen. Eine Abmahnung hätte als milderer Mittel ausgereicht.

LAG Düsseldorf 18.07.2023 Az.: 3 Sa 211/23

8. Freie Seminarplätze

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

	Stand:	01.08.2023
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen		07.08.-08.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro		08.08.-11.08.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg		28.08.-01.09.
* 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.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV		04.09.-08.09.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!		11.09.-15.09.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser 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.
BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich/Sozialplan)		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 - 6 Wochen krank und dann? Teil 2		06.11.-10.11.
* 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.
Betriebsversammlung mit Pfiff!		27.11.-30.11.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung		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 behindeter Menschen ins Arbeitsleben!	11.12.-15.12.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	11.12.-15.12.
Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.12.-22.12.

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.