

## Newsletter für die Interessenvertretung 04-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Gefährdungsbeurteilung
2. Inklusionsvereinbarung
3. Jobcoaching
4. BEM
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. Gefährdungsbeurteilung

Die Zahl der schwerbehinderten und gleichgestellten MitarbeiterInnen in den Betrieben steigt kontinuierlich an. Damit verbunden ist ein immer höher werdender Betreuungsaufwand durch die SBV. Von der Begleitung bei der Antragstellung bis hin zur Mitwirkung bei der Einrichtung und Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze.

Hierzu gibt es die Pflicht zur inkludierten Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitgeber.

Was auf dem Papier klar ist, stellt Arbeitgeber und SBV im betrieblichen Alltag jedoch immer wieder vor Probleme. Die Anforderungen an einen geeigneten, sicheren und angepassten Arbeitsplatz sind vielfältig. Die Unternehmen kennen die meisten davon nicht und richten Arbeitsplätze für schwerbehinderte Beschäftigte falsch oder nur unzureichend ein. Aufgrund der hohen gesetzlichen Standards verzichten viele Betriebe auch ganz auf die Beschäftigung von Schwerbehinderten und zahlen stattdessen lieber eine Ausgleichsabgabe.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind oft unsicher, welche Auswirkungen und speziellen Gefährdungen verschiedene Behinderungen mit sich bringen, wie diese Gefahren dokumentiert und wie die Arbeitsbedingungen entsprechend der Gefährdungsbeurteilung verändert werden müssen.

Die Arbeitsumgebung darf den behinderten Beschäftigten weder über- noch unterfordern, die Beschäftigten dürfen durch die Arbeitsgeräte bei ihrer Arbeit nicht beeinträchtigt werden, Hindernisse und Barrieren am Arbeitsplatz, die den behinderten Beschäftigten bei seiner Tätigkeit einschränken oder gefährden, müssen beseitigt werden.

Umso wichtiger ist es für die Schwerbehindertenvertretungen vor Ort, ein Verständnis für den richtigen Arbeitsplatz, die verschiedenen Gefährdungen und Lösung zu Abhilfe zu bekommen.

Mögliche Antworten auf die Fragen zur inkludierten Gefährdungsbeurteilung bietet das Seminar

## Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz vom 29.7. bis 2.8.2024 in Bernried

Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz
--

29.07.-02.08.
---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

### 2. Inklusionsvereinbarung

**Grundlagen** - Der Paradigmenwechsel, der mit der Neuausrichtung des Behindertenrechtes im SGB IX 2001 eingeleitet und 2009 mit der Orientierung an der UN-Behindertenrechtskonvention fortgesetzt wurde, verfolgt das Ziel, die Rechte behinderter Menschen zu stärken und insbesondere ihre Teilhabe am allgemeinen Erwerbsleben dadurch zu verbessern, dass ihre gleichberechtigte Teilhabe Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an berücksichtigt. Mit der Verpflichtung der Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- bzw. Personalrats in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** zum Abschluss einer verbindlichen Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) sollen auf den Betrieb zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele festgelegt werden.

Die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sehen Regelungen im Zusammenhang der → **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** in die Betriebe und Dienststellen vor. Neben grundlegenden Maßnahmen (→ **Personalplanung**, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der → **Arbeitszeit**, Umsetzung der Vereinbarung) können auch Regelungen getroffen werden zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen, zu einer anzustrebenden → **Beschäftigungsquote**, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, zu Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Durchführung der betrieblichen Prävention (→ **betriebliches Eingliederungsmanagement**), zur → **Gesundheitsförderung** und über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes.

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die Beschäftigungsmöglichkeiten behinderter und schwerbehinderter Menschen verbessern und dem Verlust von Arbeitsverhältnissen und der Chronifizierung von Erkrankungen und Vorschädigungen vorbeugen. Der Zweck der Regelung ist zum anderen darauf gerichtet unter dem Eindruck der demografischen Entwicklung der kommenden Jahrzehnte in Betrieben und Dienststellen mehr Nachhaltigkeit bei der Inklusion behinderter Menschen zu erzeugen. Die Inklusionsvereinbarung soll die Inklusion behinderter Menschen in Arbeit und Gesellschaft durch betriebsnahe und -spezifische Maßnahmen verstärken.

Inklusionsvereinbarungen sind auf dem Gebiet der betrieblichen Eingliederung und Rehabilitation behinderter Menschen ein neues Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur (Fein-)Steuerung und Gestaltung betrieblicher Inklusions- und Rehabilitationsprozesse. Inklusionsvereinbarungen stellen auch ein neues Instrument für die betriebliche Inklusions- und Rehabilitationsarbeit der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs-/Personalrats und des Arbeitgebers dar. Als Planungsinstrument legen Inklusionsvereinbarungen die betriebliche Organisation und die relevanten Entscheidungsträger auf klar verständliche und messbar formulierte Ziele fest.

Nach § 166 Abs. 1 Satz 6 SGB IX ist die Vereinbarung der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Inklusionsamt zu übermitteln. Der Gesetzgeber erwartet von dieser Unterrichtung der Agentur für Arbeit, dass die einzelnen Arbeitsagenturen, die → **Bundesagentur für Arbeit** und die Inklusionsämter damit gezielten Einblick in die innerbetrieblichen Gegebenheiten der Einstellung, Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen erhalten und sie ihre Zusammenarbeit weiterentwickeln können. Die Übermittlungspflicht verbessert auch für das → **Integrationsamt** und die → **Integrationsfachdienste** die Voraussetzungen für die Beratung von Arbeitgebern und Interessenvertretungen über beschäftigungssichernde und inklusionsfördernde Maßnahmen.

**Anwendungsbereich** - Die Regelung gilt für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Die Pflicht zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung ist nicht daran gebunden, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX ist oder in welchem Ausmaß er seiner Beschäftigungspflicht nachkommt. Die Inklusionsvereinbarung ist eine auf den einzelnen Betrieb bzw. die einzelne Dienststelle bezogene Vereinbarung, in der auf den jeweiligen

Betrieb/Dienststelle zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele vereinbart und verwirklicht werden sollen. Für mehrere Betriebe eines Unternehmens kann daher jeweils eine eigene Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit sind aber Rahmen-Inklusionsvereinbarungen auf den übergeordneten Unternehmensebenen keinesfalls grundsätzlich ausgeschlossen. § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX regelt vielmehr für die überbetrieblich tätige Interessenvertretung behinderter Menschen die Zuständigkeit für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Übergeordnete Inklusionsvereinbarungen dürfen jedoch einzelne Betriebs- bzw. Standortvereinbarungen weder ersetzen noch ausschließen oder konterkarieren. Auch für sie gilt: Sie müssen zielgerichtet, verbindlich und überprüfbar sein.

**Voraussetzung und Abschlusszwang** - § 166 Abs. 1 SGB IX verpflichtet die Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-/Personalrat in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** eine verbindliche Inklusionsvereinbarung einschließlich Regelungen über deren Durchführung abzuschließen. Nach Satz 2 besitzt die Schwerbehindertenvertretung ein Initiativrecht, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einzuleiten. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung und unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrats ist der Arbeitgeber zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung verpflichtet. Betriebs-/Personalrat sind im Verhandlungsprozess Beteiligte; sie wirken aber als gleichberechtigte Partner mit.

Der → **Betriebsrat** bzw. → **Personalrat** kann ebenfalls die Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einleiten; er muss dies insbesondere dann tun, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht von ihrem Initiativrecht Gebrauch macht. Er übt dieses Initiativrecht alleine auch deshalb aus, weil er gemäß § 176 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen auch mit Hilfe der Inklusionsvereinbarung fördern muss und darauf zu achten hat, dass der Arbeitgeber u. a. seine Verpflichtungen nach § 166 SGB IX erfüllt.

In den Betrieben und Dienststellen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung existiert oder in denen an die Stelle einer Schwerbehindertenvertretung keine Gesamtschwerbehindertenvertretung treten kann, steht das Antragsrecht dem Betriebs- bzw. Personalrat zu. Fehlt eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb, dann besitzt der Betriebs- bzw. Personalrat das Recht die Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu beantragen.

Unter diesen Voraussetzungen ist die Inklusionsvereinbarung eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Durch die Formulierung in § 166 Abs. 1 Satz 1 SGB IX: »Arbeitgeber ... treffen eine verbindliche Inklusionsvereinbarung«, ist zweifelsfrei klar, dass alle → **Arbeitgeber** verpflichtet sind, eine Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung und den anderen in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen abzuschließen. Beantragen Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebs- bzw. Personalrat Verhandlungen, entsteht für den Arbeitgeber ein Einlasszwang.

Die Interessenvertretung besitzt deshalb einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Vereinbarungsabschluss, der ggf. vor dem Arbeitsgericht sichergestellt und durchgesetzt werden muss. Hat der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die Vorschläge und Forderungen, muss er eigene Vorschläge machen. Auch diese müssen sich im Rahmen dessen bewegen, was § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX an besonders wichtigen Regelungsinhalten aufzählt.

Den ganzen sehr interessanten Artikel findet ihr [hier](#).

Seminartipp 2024 zum Thema Inklusion in Bernried:

Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	13.05.-17.05.
Inklusives Föhren - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.

Quelle: Felde, Gilsbach, Jansen, Köhler, Klabunde, Künsemüller, Ramm, Ritz, Schmidt, Weidner Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z 8. vollständig neubearbeitete Auflage 2023 ISBN 978-3-7663-7205-5

### 3. Jobcoaching

Seit dem 01.01.2024 ist es möglich, schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz mit einem Jobcoaching zu unterstützen. Das Jobcoaching wurde in § 49 Abs. 8 Satz 1 Nr. 2a SGB IX neu eingeführt. Das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes hat hierzu ausdrücklich eine Rechtsgrundlage geschaffen im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsplatz. Somit kommen auch grundsätzlich alle Leistungsträger (§§ 5 Nr. 2,6 Abs. 1 SGB IX) in Frage. Die Durchführung und Kostenübernahme kann auch beim Integrationsamt als begleitende Hilfe im Arbeitsleben (§185 Abs. 3 SGB IX) beantragt werden.

Jobcoaching ist eine individuelle Anleitungs- und Unterstützungsleistung für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz. Im Gegensatz zur Arbeitsassistenz ist das Jobcoaching auf einen kürzeren Zeitraum angelegt und kann mehrere Monate dauern bis zu einem Jahr. Die gezielte und praxisnahe Unterstützung erfolgt durch Jobcoaches die mehrmals pro Woche für ein bis drei Stunden in den Betrieb kommen und die Beteiligten beraten und unterstützen.

Ziel des Jobcoaching ist die Befähigung der Beteiligten (u.a. Beschäftigte, Führungskräfte), eigene Lösungen zu entwickeln. Ziel ist ein Lern- und Entwicklungsprozess, der die betrieblichen Anforderungen, die Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und die gesamte Arbeitssituation beinhaltet. Das Jobcoachings berücksichtigt auch individuelle Ziele wie Sicherung des Arbeitsplatzes, verbessertes gegenseitiges Verständnis, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit oder die Erhaltung der Leistungsfähigkeit des schwerbehinderten Menschen.

Sinnvoll ist ein Jobcoaching u.a.:

- nach längerer Arbeitsunfähigkeit,
- bei Nachlassen der Arbeitsfähigkeit,
- bei Veränderung der Belastbarkeit,
- bei Veränderung der betrieblichen Bedingungen,
- bei Übertragung neuer Aufgaben und
- bei drohendem Verlust des Arbeitsplatzes.

Das Jobcoaching läuft ab in vier Phasen:

- Aufklärung und Planung (Bedarfs- und Ressourcenanalyse; Rahmenbedingungen wie z.B. Ziele und Dauer)
- Selbstintegration (Coaches passen sich dem Betrieb und den Abläufen an)
- Intervention und Gestaltung (Gestaltung von Veränderungsprozessen; behindertengerechte Anpassung von Anforderungen und Abläufe)
- Stabilisierung und Abschluss (Sicherung der Ergebnisse; Einführung individuelles Unterstützungssystem)

Quelle Schwerbehindertenrecht und Inklusion Bund Verlag 4/2024

#### **4. 20 Jahre BEM**

Die 20jährige Geschichte des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist eine Geschichte voller Licht und Schatten. Mit dem § 167 Abs. 2 SGB IX wollte der Gesetzgeber verhindern, dass erkrankte Beschäftigte nicht frühzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Ziel ist die Vermeidung chronischer Erkrankungen und die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit.

Es besteht die Erfordernis eines BEM für alle Beschäftigten, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Im Gegensatz dazu gilt das Präventionsverfahren nach § 167 Abs 1 SGB IX nur für schwerbehinderte Menschen.

Ein BEM, als ergebnisoffener Suchprozess, kann als milderes Mittel bei einer krankheitsbedingten Kündigung angesehen werden.

Betriebsräte haben keine Mitbestimmung beim „ob“ eines BEM, da eine gesetzliche Grundlage besteht, aber sie haben Mitbestimmung beim „wie“ des BEM-Verfahrens. Personalräte haben inzwischen auch nach dem BPersVG ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei den Grundsätzen eines BEM.

Seit 2021 haben Beschäftigte nach § 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX das Recht, zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl zum BEM-Gespräch hinzuzuziehen.

Den Arbeitgeber trifft weiter eine erweiterte Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess (BAG 2014; 2 AZR 755/13). Er muss bei einer krankheitsbedingten Kündigung nachweisen, dass ein ordnungsgemäß durchgeführtes BEM nichts gebracht hätte.

Der Suchprozess im BEM beginnt mit einem unverbindlichen Erstgespräch, für das die BEM-Berechtigte noch keine datenschutzrechtliche Einwilligung erteilen muss (BAG 2022; 2 AZR 162/22).

Leider gibt es noch keinen gesetzlich verankerten Anspruch auf ein BEM. Ein betroffener Beschäftigter hat kein individuelles Klagerecht zum Durchsetzen seines BEM-Anspruches (BAG 2021; 9 AZR 571/20).

Zu viele Arbeitgeber bieten entweder kein BEM an, oder missbrauchen das BEM als systematisches Betriebliches Ausgliederungsmanagement (BAM).

Viel zu selten werden die Rehabilitationsträger, wie z.B. die Deutsche Rentenversicherung zum BEM hinzugezogen.

Für Interessenvertretungen bleibt bei der Gestaltung des BEM (Betriebs- oder Dienstvereinbarung) noch viel zu tun, sind sie doch für ein nachhaltiges BEM unerlässlich.

Quelle Schwerbehindertenrecht und Inklusion Bund Verlag 4/2024

### Seminartipps 2024 zum Thema BEM:

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	17.06.-21.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2 Bernried	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2 Bernried	18.11.-22.11.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

## 5. Kommunikationstipp

### Der letzte Schritt – und die Rede „sitzt“ perfekt!

#### Feile und schleife an Deiner Rede:

- Kürze jeden Satz, der mehr als 12 bis 15 Wörter hat.
- Stelle die Verben ganz (nah) an den Anfang.
- Ersetze alle komplizierten Begriffe.
- Verwandle Schriftsprache in gesprochene Sprache.

## 6. In eigener Sache

Ich möchte den Punkt „In eigener Sache“ heute für zwei Dinge nutzen. Zum einen möchte ich mich **ganz herzliche bei all den Menschen bedanken**, die uns als Seminaranbieter ihr Vertrauen schenken und regelmäßig an unseren Seminaren teilnehmen. 2023 war mit über 800 Teilnehmenden bereits ein Rekordjahr. 2024 ist fantastisch angelaufen und scheint dies nochmal zu übertreffen. Ich bedanke mich auch explizit bei den Menschen, die unsere **Seminare weiterempfehlen**. Eine persönliche Empfehlung unter Kolleginnen und Kollegen ist viel mehr wert als jede Art von herkömmlicher Werbung.

Zum anderen möchte ich auf **drei wichtige Seminarthemen** aufmerksam machen, die noch Teilnehmende brauchen könnten.

In Bernried findet vom 13.-17.05.2024 das **Seminar Inklusionsvereinbarung** statt. Vielleicht wollt ihr demnächst eure Vereinbarung (§ 166 SGB IX) überarbeiten oder habt noch gar keine. Wichtig ist bei einer Inklusionsvereinbarung, nicht einfach Gesetzestexte abschreiben, die gelten ja sowieso. Wichtig ist, einen Mehrwert zu vereinbaren für sbM. Den Nachteilsausgleich kreativ gestalten.

Vom 03.-07.06.24 findet in Bernried das **Seminar Führung aus der Mitte** statt. Hier geht es darum, Gremien oder das SBV-Team agil zu führen und nicht einfach nur Chef oder Chefin zu sein. Gleicher unter Gleichen. Ein Team als solidarische schlagkräftige Einheit entwickeln.

In derselben Woche (03.-07.06.24) leite ich in Bernried ein **Seminar BR-FreshUp**. Hier toben wir uns im BetrVG aus, behandeln Neuerungen und gehen auf aktuelle Rechtsprechung ein. Ein „High-End“ Seminar für Betriebsräte und SBVn, die mit einem BR zusammenarbeiten.

Wäre toll, wenn sich noch der ein oder die andere finden würde. Bei Interesse kurze Mail zurück. Unterlagen kommen sofort.

## 7. ...aus dem Gericht

### Heizen auch im Homeoffice

Im vorliegenden Fall fing ein Beschäftigter im Homeoffice an zu frieren und stellte fest, dass die Heizung ausgefallen war. Beim Hochfahren der Heizung im Heizungskeller kam es zu einer Verpuffung und in der Folge zu einer schweren Augenverletzung. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte einen Arbeitsunfall ab und fand Unterstützung für diese Rechtsauffassung in der Sozialgerichtsbarkeit.

Das Bundessozialgericht (BSG) jedoch teilte diese Auffassung nicht und bestätigte dem Mann den Arbeitsunfall. Auch wenn der Mann nicht nur für sich, sondern auch für seine Kinder heizen wollte, stand das Heizen doch in engem Zusammenhang mit seiner Arbeit. Die Überprüfung der Heizung hat daher der Ausübung der Arbeit gedient. Hier hatte der Betrieb der Heizung auch dem Unternehmen gedient. Von privaten Gegenständen ausgehenden Gefahren im Homeoffice sind versichert.

Arbeitsunfall also immer dann, wenn konkreter örtlicher, zeitlicher und sachlicher Zusammenhang zwischen Schaden und beruflicher Tätigkeit besteht.

BSG 21.03.2024 Az. B 2 U 14/21 R

### Simultandolmetscher

Die Kosten für Simultandolmetscher auf einer Betriebsversammlung können unverhältnismäßig sein.

Im vorliegende Fall wollte ein BR für die Betriebsversammlung Simultandolmetscher für 5 verschiedene Sprachen. Insgesamt waren 57 unterschiedliche Sprachen in der Belegschaft vertreten und mehr als die Hälfte hatte Deutsch nicht als Muttersprache. Spontanübersetzungen in der Vergangenheit hatten teils zu großer Unruhe auf Versammlungen geführt.

Das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) entschied, dass der BR grundsätzlich das Recht hat Dolmetscher auf einer Betriebsversammlung einzusetzen und dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, diese Kosten gemäß § 40 BetrVG zu übernehmen, wenn Großteile der Belegschaft kein oder Kaum Deutsch sprechen.

Im vorliegenden Fall lehnte das LAG den Anspruch u.a. ab, weil der BR den konkreten Bedarf nicht ausreichend überprüft und nachgewiesen hatte. Die Kosten von 31000€ waren auch nicht verhältnismäßig zur Größe und Leistungsfähigkeit des Betriebes.

LAG Sachsen 0.10.2023 Az: 2 TaBVGa 2/23

### **E-Mail-Account auch von extern nutzbar**

Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitgeber ein firmenintern verwaltetes Funktions-Postfach sowie eine jeweils personalisierte E-Mail-Adresse für jedes Betriebsratsmitglied eingerichtet. Problem für den Betriebsrat war, diese waren nur intern nutzbar, also nur innerhalb der Betriebsstätte. Der Arbeitgeber lehnte den externen Zugang als nicht erforderlich mit dem Argument ab, andere Beschäftigte hätten auch keinen externe Mail-Zugang. Die Sache ging vor Gericht. Das Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschied, dass der BR für seine regulären Mitglieder die Einrichtung technischer Möglichkeiten zur betriebsexternen Nutzung von vorhandenen E-Mail-Konten des Betriebsrates bzw. der Betriebsratsmitglieder verlangen kann.

Die BR-Mitglieder sind im Schichtdienst tätig und auch extern unterwegs. Betriebsratssitzungen sind weiterhin seit der Corona-Pandemie auch als Video- bzw. Telefonkonferenz möglich, wobei die Teilnehmenden ihre Teilnahme gegenüber der Vorsitzenden gem. § 34 Abs. 1 Satz 4 BetrVG in Textform bestätigen müssen. Ohne externen Zugang zu einem E-Mail-Account ist das nicht möglich. Der Postfach-Zugriff von außen ist daher eine angemessene und, im Sinne des § 40 Abs. 2 BetrVG, erforderliche Kommunikationsmöglichkeit.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 19.01.2022 Az:3 TaBV 10/21

## **8. Freie Seminarplätze**

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	22.04.-26.04.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	22.04.-26.04.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	06.05.-08.05.
Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	06.05.-08.05.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	13.05.-17.05.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnloser Tiger!?	13.05.-17.05.
Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV <b>Erbendorf</b>	13.05.-17.05.
Führung aus der Mitte – Für Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpfer:innen oder Führungskräfte?	03.06.-07.06.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	03.06.-07.06.

* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? <b>Regensburg</b>	10.06.-13.06.
SBV Fresh Up	10.06.-14.06.
Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	10.06.-14.06.
BBT – Bernrieder Betriebsräte Tage	17.06.-20.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement <b>Heimbuchenthal</b>	17.06.-21.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	24.06.-28.06.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	08.07.-12.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	08.07.-12.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	15.07.-19.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	22.07.-26.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.07.-26.07.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	05.08.-09.08.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	09.09.-13.09.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung <b>Heimbuchenthal</b>	09.09.-13.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! <b>Heimbuchenthal</b>	09.09.-13.09.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	16.09.-20.09.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.09.-20.09.
<b>Neu:</b> Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
<b>Neu:</b> * SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf <b>Wesel</b>	25.09.-27.09.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	30.09.-02.10.



Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	07.10.-11.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	07.10.-11.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.10.-25.10.
Mobbing am Arbeitsplatz	21.10.-25.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	04.11.-08.11.
Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.11.-15.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
<b>Neu: Umgang mit psychischen Erkrankungen Fresh-Up</b>	18.11.-22.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	25.11.-29.11.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	02.12.-06.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	02.12.-06.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	09.12.-13.12.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	09.12.-13.12.

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)**

\*\*\*\*\*

## 9. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto: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.