

Newsletter für die Interessenvertretung 07-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Präventionsverfahren
2. Entgelttransparenz
3. Minderheitenschutz
4. Feldes
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Präventionsverfahren schon in der Wartezeit

Im Newsletter 03/2024 hatten wir berichtet:

Präventionsverfahren auch in der Probezeit

Im vorliegenden Fall ging es um einen schwerbehinderten Bauhofmitarbeiter (GdB 80). Der Mann wurde in den ersten 6 Monaten seiner Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt. Nach einer längeren Erkrankung wurde er in der „Probezeit“ fristgerecht ordentlich gekündigt. Die Arbeitgeberin begründete die Kündigung damit, dass der Mann mit seiner Arbeitsleistung hinter den Erwartungen zurückgeblieben war und nicht ins Team passte.

Vor dem Hintergrund der EUGH-Rechtsprechung (EuGH 10.2.2022 – C-485/20) entschied das Arbeitsgericht (ArbG) Köln, dass die Kündigung gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot (§ 162 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) verstößt und somit rechtsunwirksam ist. Die Arbeitgeberin hatte versäumt, den Mann während der Probezeit besser zu unterstützen.

Arbeitgeber sind auch schon während der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein **Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX** durchzuführen, wenn und sobald ihnen bei einem bekanntermaßen schwerbehinderten Beschäftigten Probleme in der Arbeitsleistung oder in der Zusammenarbeit im Team bekannt werden.

ArbG Köln 20.12.2023 Az.: 18 Ca 3954/23

Aus der Sicht von Prof. Franz Josef Düwell ist das ArbG Köln zu Recht von der bislang geltenden Rechtsprechung des BAG abgewichen. Das ArbG Köln geht davon aus, dass ein Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot auch eine Wartezeitkündigung nach § 134 BGB unwirksam macht. Im vorliegenden Fall ist von einer verbotenen Benachteiligung eines schwerbehinderten Menschen (sbM) auszugehen. Ein Arbeitgeber, der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zwar erkennt, aber nicht die SBV und das Integrationsamt einschaltet, verstößt gegen seine Verpflichtung aus dem § 167 Abs. 1 SGB IX. Die Verletzung einer auf die Förderung von sbM ausgerichtete Pflicht indiziert regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung (BAG 14.06.2023 – 8 AZR 136/22).

Es gibt laut Prof. Düwell keinen Sachgrund, warum ein Präventionsverfahren nicht auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zumutbar wäre. Gerade in der Eingliederungsphase treten oftmals Schwierigkeiten auf, die die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses sbM gefährden.

Das Tor zur Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde durch das ArbG Köln geöffnet. Es bleibt aber spannend, ob das Landesarbeitsgericht Köln als Berufungsinstanz die Revision zulassen wird.

Quelle Schwerbehindertenrecht und Inklusion 7/2024

2. Entgelttransparenz

Bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist eine Benachteiligung wegen des Geschlechts bei der Bezahlung verboten. Nach § 3 Abs. 1 EntgTranspG gilt dies für sämtliche Entgeltbestandteile. Weiter heißt es im § 7 EntgTranspG, dass einem Beschäftigten kein geringeres Entgelt bezahlt werden darf als einem Beschäftigten des anderen Geschlechts. Voraussetzung auch hier die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit. Hintergrund des EntgTranspG sind europäische Richtlinien (2006/54/EG) zum Verbot der Diskriminierung beim Entgelt. Im vorliegenden Fall verlangte eine Frau eine höhere Vergütung. Gegenüber der männlichen Vergleichsgruppe lag die Vergütung der Frau unter dem Durchschnitt. Es ging ihr um die drei Bestandteile, Grundgehalt, Dividende und Bonus.

Entscheiden musste hier das LAG Baden-Württemberg auf Basis einer bestehenden BAG-Entscheidung (21.1.2021 - 8 AZR 488/19). Die Frau hatte Indizien vorgetragen, die für eine Verletzung der Entgeltgleichheit sprechen. Somit hat der Arbeitgeber die Beweislast, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt. Der Arbeitgeber müsste also beweisen, dass andere Gründe zu einer Ungleichbehandlung geführt hatten, die nichts mit dem Geschlecht zu tun hatten. Zulässige geschlechtsunabhängige Kriterien wären z.B., Berufserfahrung, Dienstalter oder Qualität der Arbeit.

Im Ergebnis gab das LAG der Frau beim Grundgehalt und bei der Dividende recht, das Verfahren bezüglich Bonus wird weiter fortgesetzt.

LAG Baden-Württemberg v. 19.6.2024 - 4 Sa 26/23

Seminartipp: Arbeitsrecht Seminare in Bernried mit dem **Thema Entgelttransparenz.**

Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.

...und vor allem:

Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
----------------------	---------------

3. Minderheitenschutz bei der BR-Wahl

Das Geschlecht, das in einem Betrieb in der Minderheit ist, muss nach § 15 Abs. 2 BetrVG mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. In der Regel waren das bisher entweder Frauen oder Männer. Im vorliegenden Fall ging es um eine BR-Wahl bei einem Softwareanbieter. Hier standen 45 Frauen, 56 Männer und 17 Personen mit diversem Geschlecht auf der Wählerliste. Zu wählen war ein 7-köpfiger BR. Der Wahlvorstand berechnete eine Mindestquote des diversen Geschlechts von mindesten einer Person und veröffentlichte diese Information.

Gewählt wurde schließlich 5 Männer und 2 Personen aus der Gruppe divers. Frauen waren nicht im neuen Gremium vertreten, obwohl Frauen kandidiert hatten. Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin musste jetzt im Rahmen einer Wahlanfechtung klären, wie weit der Schutz des Minderheitengeschlechts geht.

Das ArbG hat die Wahl für unwirksam erklärt, wegen Verstoß gegen wesentliche Vorschriften des Wahlrechts und des Wahlverfahrens.

Die Vorschriften aus dem Betriebsverfassungsgesetz und der zugehörigen Wahlordnung über den Minderheitenschutz, so das Gericht, können nicht so ausgelegt werden, dass gegebenenfalls nur das dritte Geschlecht davon profitiert. Das im Verhältnis von Frauen und Männern in der Minderheit befindliche Geschlecht hingegen gar nicht mit Mindestsitzen berücksichtigt wird. Dafür spricht auch die Entstehungsgeschichte des § 15 Abs. 2 BetrVG sowie die Gesetzessystematik. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, bedeutet aber ggf., dass bei anstehenden BR-Wahlen alle im Betrieb vertretenen Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bei der Berechnung des Minderheitengeschlechts berücksichtigt werden müssen.

ArbG Berlin 07.05.2024 Az. 36 BV 10794/23

4. Feldes (Basiskommentar)

Liebe SBV-Kolleginnen und SBV-Kollegen, der Feldes, Basiskommentar zum SGB IX ist in der 17. Auflage über den Bund Verlag lieferbar.

5. Kommunikationstipp

Kommunikation ohne Worte

Sobald sich zwei Menschen in einem Raum befinden, entsteht Kommunikation - auch, wenn kein Wort gesprochen wird. Unsere Körpersprache spricht für uns.

„Man kann nicht nicht kommunizieren“

Grundsätze wie diese machten den österreichischen Psychotherapeuten Paul Watzlawick zu einem der bedeutendsten Kommunikationsforscher.

Es ist wichtig, dass die Körpersprache das ausdrückt, was vermittelt werden soll. Stimmen Körpersprache und gesprochene Sprache nicht überein, kommt die Botschaft nicht an.

Wenn ihr also was zu sagen habt, achtet neben den Worten auch auf eure Körpersprache.

1. Wendet euch euerem Gesprächspartner zu.
2. Nehmt Blickkontakt auf.

3. Guter Bodenkontakt hilft und erdet.
3. Eine aufrechte Haltung strahlt Sicherheit aus.
4. Die Hände sollten zu sehen sein, bestenfalls unterstreicht ihr eure Worte mit passenden Gesten.

Nutzt eure Mimik, Gestik und Haltung als nonverbalen Code für eine gute Kommunikation.
Die Körpersprache ist wichtiger als das Gesagte.

Gudrun Sagberger

6. In eigener Sache

Das Seminarprogramm für 2025 erstelle ich im Verlauf Juli/ August. Das Programm veröffentlichen werde ich voraussichtlich mit dem Newsletter im September.

Besonders hinweisen möchte ich auf den neuen SBV 2 Termin zum Jahresausklang 2024:

Neu: * SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.
---	---------------

Vielen Dank an alle, die sich in irgendeiner Form an der Verabschiedung von Ingrid Asche, während der SBV-Tage 2024 in Bernried beteiligt haben. Ingrid wird ihre für 2024 geplanten Seminare selbstverständlich noch halten und erst Ende 2024 in den wohlverdienten Ruhestand gehen.

Die Seminartermine von Ingrid 2024 sind noch:

- Resilienz im Juli (noch 2 Plätze frei)
- Sucht im September (4 Plätze)
- Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb (3 Plätze)

Letzter Aufruf: Dringend Teilnehmende gesucht für das Thema Diversität (Vielfalt im Unternehmen):

Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
---	---------------

7. ...aus dem Gericht

Kündigung während der Schwangerschaft

Den vorliegenden Fall beurteilte in einer sog. **Vorabentscheidung** der **EUGH**.

Ein Arbeitsgericht hatte über eine nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage zu entscheiden.

Eine Beschäftigte aus einem Pflegeheim erhielt eine Kündigung. Zum Zeitpunkt der Kündigung war sie schwanger, wovon sie aber nichts wusste.

Sie hätte nach deutschem Recht drei Wochen Zeit gehabt, ihre Arbeitgeberin hierüber zu informieren. Ist diese Frist verstrichen, gilt die Kündigung als wirksam. Die Frau hätte zwei weitere Wochen Zeit gehabt einen Antrag auf verspätete Klage zu stellen. Auch innerhalb dieser Frist, war der Frau die Schwangerschaft nicht bekannt.

Das Arbeitsgericht bekam Zweifel, ob hier nicht die kurze nachträgliche Zulassungsfrist des deutschen Rechts gegen eine europäische Richtlinie (92/85/EWG) über schwangere Arbeitnehmerinnen verstößt. Das Gericht stoppte das Verfahren und bat den EUGH um eine Vorabentscheidung.

Der EUGH äußerte sich wie folgt:

Eine so kurze Frist kann, insbesondere verglichen mit der ordentlichen Klagefrist von drei Wochen, mit der Richtlinie unvereinbar sein. In Anbetracht der Situation, in der sich eine Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft befindet, kann diese kurze Frist dazu führen, dass sich die schwangere Arbeitnehmerin nicht sachgerecht beraten lassen kann und ggf. einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage sowie in der Folge die Klage zu stellen und einzureichen. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts steht aus.

EuGH 27.6.2024 - C-284/23

Unbezahlte Freistellung (Corona)

Im vorliegenden Fall ging es um eine Altenpflegerin, die zu Hochzeiten von Corona, weil ungeimpft, unbezahlt freigestellt wurde. Die Arbeitgeberin mahnte die Frau auch noch wegen Nichtvorlage des Impfausweises ab.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt nun in einer Entscheidung die Rechtmäßigkeit der unbezahlten Freistellung. Abmahnungen durfte die Arbeitgeberin allerdings nicht, da in dem Verhalten der Beschäftigten keine abmahnungsfähige Pflichtverletzung lag.

BAG 19.06.2024 Az. 5 AZR 192/23

Mindesturlaub unverzichtbar

Beim gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG handelt es sich um unverzichtbare Ansprüche, so dass der Urlaubsanspruch oder der Abgeltungsanspruch durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem nicht ausgeschlossen oder beschränkt werden kann.

Im vorliegenden Fall schlossen Arbeitgeber und Beschäftigter einen arbeitsgerichtlichen Vergleich. Der Vergleich beinhaltete die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Urlaubsansprüche wären in natura eingebracht und weiter keine Ansprüche mehr bestünden.

Trotz des Vergleiches klagte der Mann anschließend auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch und forderte für 7 Tage Urlaub 1635 €. Er war der Ansicht, dass Mindesturlaubsansprüche unverzichtbar wären.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln gab tatsächlich dem Mann Recht. Auch bei einem arbeitsgerichtlichen Vergleich bleibt der Anspruch auf den Mindesturlaub nach §§ 1 und 3 BUrlG eindeutig unverzichtbar.

LAG Köln 11.04.2024 Az. 7 Sa 516/23

8. Freie Seminarplätze

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

* 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 - Gerech, 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 Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	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.
Neu: Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	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.

BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb	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.
Neu: * SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.

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.