



Newsletter für Betriebsräte

INHALT

Frage des Monats

- » Wann haben Ersatzmitglieder Anspruch auf Schulungen?

Schwerpunktthema

- » Arbeitsschutz in Zeiten von Arbeit 4.0

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Kündigung wegen Wiederheirat
- » II. Einsicht in die Personalakte
- » III. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- » IV. Unfall im Homeoffice

Wissenswertes

- » Entwurf des Bundesteilhabegesetzes (BTHG)
- » Wer weniger arbeitet, leistet mehr!

Der besondere Seminartipp

- » Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge

Praxistipp

- » JAV Newsletter

Inhouse-Service

- » Die Rolle des BR beim BEM
- » Literaturtipp

Aktuelle Seminare

- » in Kürze
- » für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Freigestelltes Betriebsratsmitglied



Besuchen Sie uns auf facebook!

Liebe Leserin, lieber Leser,



die Themen Industrie 4.0 und Digitalisierung verändert die Art, wie wir arbeiten schon jetzt nachhaltig. Für Arbeitnehmer ergeben sich durch diese Entwicklungen viele interessante Möglichkeiten, aber natürlich auch neue Gefährdungen und Belastungen.

Die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben und Überforderung der Mitarbeiter ist da nur eine Herausforderung unter vielen. In unserem Schwerpunktthema geben wir Ihnen einen Überblick, welche Bereiche Sie jetzt im Blick haben sollten und wie Sie Ihre Kollegen vor den neuen Belastungen schützen können.

In eine ganz andere Richtung zeigt übrigens eine Studie der Universität Melbourne. Forscher dort haben herausgefunden, dass unser Gehirn am effektivsten funktioniert, wenn man nicht mehr als 25 Stunden in der Woche und nicht länger als sechs Stunden täglich arbeitet. In Schweden wurden diese Erkenntnisse in einem Versuchsprojekt umgesetzt. Das Ergebnis sind zufriedene und produktivere Mitarbeiter.

Viele Grüße aus Münster und eine gewinnbringende Lektüre wünscht

Kerstin Heinz, Ass. jur.



PS: In unserem » **Betriebsrat-Blog R(recht verständlich gemacht)** lesen Sie regelmäßig Wissenswertes rund um die Rechtsprechung für Ihre Betriebsrats Tätigkeit.

» **Kontaktbörse Büro**

Frage des Monats

Wann haben Ersatzmitglieder Anspruch auf Schulungen?



Zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat besteht nicht selten Streit über die Erforderlichkeit einer Schulung. Dies umso mehr, wenn der Betriebsrat eines oder mehrere seiner Ersatzmitglieder zu einem Seminar schicken möchte. Für beide Parteien stellt sich hier immer wieder die Frage, ab wann Schulungen für Ersatzmitglieder erforderlich sind.

Denn anders als bei ordentlichen Betriebsratsmitgliedern bedarf es bei Ersatzmitgliedern besonderer Umstände für die Erforderlichkeit eines Betriebsratsseminars.

Zwar ist der Betriebsrat gehalten seine Arbeitsfähigkeit durch andere ihm zumutbare und den Arbeitgeber finanziell weniger belastende Maßnahmen zu gewährleisten. Allerdings sei eine Grenze dann erreicht, wenn die nicht zu vermeidende Heranziehung von Ersatzmitgliedern derartige Schwierigkeiten und Reibungsverluste für die Arbeit des Betriebsrats auslöst, dass der Betriebsrat ausnahmsweise die Schulung von Ersatzmitgliedern für erforderlich halten dürfe.

Mit Beschluss vom 26. April 2016 hat das LAG Schleswig Holstein Az. 1 TaBV 63/15 die Maßstäbe an die Erforderlichkeit konkretisiert. Danach sollen besondere Umstände die Erforderlichkeit einer Schulung dann stützen können, wenn das Ersatzmitglied voraussichtlich zu mehr als 40 % der Sitzungen des Betriebsrats herangezogen werden würde. Jetzt fragt sich natürlich jeder, wie man so etwas im Voraus wissen kann. Der Betriebsrat muss in diesem Fall eine Prognose erstellen, wobei der Vergangenheit hier eine gewisse Indizwirkung zukommt. Im vorliegenden Fall hatte das frühere Ersatzmitglied derselben Liste in den letzten zwei Jahren an 45% der Sitzungen entweder teilgenommen, oder wurde zumindest geladen. Entscheidend ist weiterhin auch die Betriebsratsgröße, die Anzahl der im Betriebsrat vertretenen Gruppen und Listen, das Vorhandensein von Betriebsferien oder der langfristige Ausfall bestimmter Betriebsratsmitglieder.

Schwerpunktthema

Arbeitsschutz in Zeiten von Arbeit 4.0



von **Jürgen Voß**
Diplom-Ökonom, Coach und Trainer

Die Digitalisierung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen ist in vollem Gange und keineswegs nur eine Frage von Industrie 4.0. Dennoch sind wir erst am Anfang einer Entwicklung, die unser gesamtes Zusammenleben durchdringen und tiefgreifend verändern wird. Einige Trends zeichnen sich dabei zwar ab, konkrete und verlässliche Aussagen darüber, was auf uns zukommt, finden sich kaum. Vieles wird ja erst noch erfunden werden. Wie ist es dann aber möglich, Arbeitsschutz zu gewährleisten?

Einige Trends zu den Veränderungen der Arbeitswelt durch Digitalisierung sind:

- Räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit
- Veränderung von Betriebsstrukturen und Beschäftigungsverhältnissen
- Ständige Erreichbarkeit
- Mobile Arbeit
- Vernetzung und Virtualisierung, das "Internet der Dinge"
- Völlig neue Mensch-Maschine-Schnittstellen (insb. Mensch-Roboter-Kollaboration)
- Fortschreiten und Flexibilisierung der Automatisierung auch geistiger Arbeit

Es ist leicht nachvollziehbar, dass solche Veränderungen das, was wir als Arbeit kennen, drastisch verändern werden. Die neue Arbeit wird auch neue Gefährdungen und Belastungen mit sich bringen. Ob für deren Reduzierung und Vermeidung Lösungen gefunden werden können, ist offen. Dies ist die Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz von morgen.

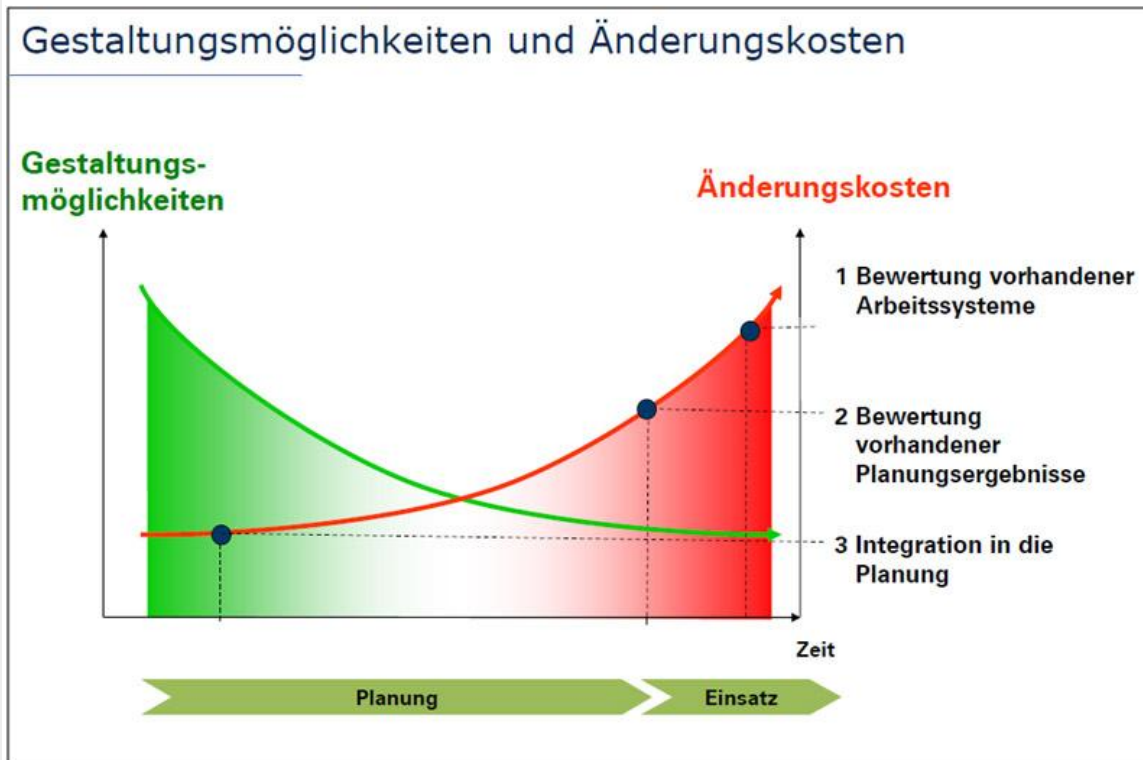
Das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Dazu heißt es in § 5,1 des Arbeitsschutzgesetzes: "Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit

verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind."

Über den Zeitpunkt der Gefährdungsbeurteilung macht der Gesetzgeber hier keine Aussage und es liest sich so, dass vorhandene Gefährdungen zu ermitteln sind. Gefährdungen entstehen dadurch, dass bei der Arbeitsgestaltung Entscheidungen getroffen werden, die mit bestimmten Gefährdungen verbunden sind. Von daher sollte die Gefährdungsbeurteilung bereits vor der Entscheidung durchgeführt werden, damit die Entscheidung die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bereits berücksichtigen kann.

Genau dies ist für Arbeitsmittel in der Betriebssicherheitsverordnung auch so vorgeschrieben. Damit wird die Betriebssicherheitsverordnung ganz besonders dem Grundsatz der Verhältnisprävention gerecht.

Aber auch ohne die Betriebssicherheitsverordnung wäre es wichtig, so zu verfahren. Entscheidungen, gerade bei größeren und komplexeren Planungen, Projekten oder Investitionen, haben die Eigenschaft, die damit verbundenen Gefährdungen zu konservieren. Der Aufwand, einmal getroffene Entscheidungen zu revidieren, zu ändern oder zu ergänzen, wird mit dem Projektfortschritt immer größer. Prof. Dr. Martin Schmauder hat diesen Zusammenhang grafisch dargestellt:



Quelle: Schmauder, Martin: Ergonomie in den Verordnungen – ein Impuls für mehr Ergonomie im Betrieb, Vortrag auf dem Tag der Ergonomie am 29. September 2015 in Duisburg

Die geringsten Kosten fallen an, wenn die Gefährdungsbeurteilung bereits frühzeitig in die Planung von Vorhaben mit einbezogen wird.

Da es sich bei der Digitalisierung der Arbeit durchgängig um die Schaffung neuer Arbeitsmittel handelt, ist diese Vorgehensweise besonders wichtig. Digitale Arbeitsmittel, von neuer Software bis zu industriellen Anlagen, kommen mit völlig neuen Funktionalitäten und Eigenschaften daher und natürlich auch mit noch unbekanntem Gefährdungen. Ein Grund mehr, die gesetzlichen Normen ernst zu nehmen und Gefährdungsbeurteilungen frühzeitig in die Planung zu integrieren.

Leider hinkt die betriebliche Praxis diesen gesetzlichen Anforderungen stark hinterher. Dies bestätigt auch eine Studie zum Thema Mobiles Arbeiten, die Prof. Dr. Jochen Prümper erstellt hat. Dabei wurde festgestellt, dass in den teilnehmenden Unternehmen bereits über die Hälfte der Beschäftigten mobil arbeitet und diese Arbeit erhöhte Anforderungen an die Beschäftigten stellt. Die Belastungen, die mit diesen Anforderungen verbunden sind, sind vor allem psychischer Art. Eine Gefährdungsbeurteilung dieser psychischen Belastungen findet jedoch bisher kaum statt.

Die psychischen Belastungen, die von digitalen Arbeitsmitteln ausgehen, dürften allerdings das Hauptthema für den Arbeitsschutz 4.0 sein. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat besonders vor dem Hintergrund der Digitalisierung dringenden Aufholbedarf.



» [Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...](#)

Seminartipp:

» [Kongress - Betriebsräte 2016
Agieren statt reagieren](#)

05.10.2016 - 07.10.2016 Hamburg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Aktuelle Entscheidungen

I. Kündigung wegen Wiederheirat

Ein Chefarzt heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau ein zweites Mal. Nachdem der Träger des Krankenhauses hiervon Kenntnis erlangt hatte, wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt. Dagegen hat der Chefarzt eine Kündigungsschutzklage eingereicht. Er meint, seine erneute Eheschließung vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen.

BAG, Beschluss vom 28. Juli 2016 - 2 AZR 746/14 (A)

Der Fall:

Die Beklagte ist Trägerin mehrerer Krankenhäuser und institutionell mit der römisch-katholischen Kirche verbunden. Der katholische Kläger war bei ihr seit dem Jahr 2000 als Chefarzt beschäftigt. Den Dienstvertrag schlossen die Parteien unter Zugrundelegung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Nach deren Art. 5 Abs. 2 handelte es sich beim Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe, um einen schwerwiegenden Loyalitätsverstoß, der eine Kündigung rechtfertigen konnte. Die Weiterbeschäftigung war grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Loyalitätsverstoß von einem leitenden Mitarbeiter begangen wurde. Zu diesen zählen nach kirchlichem Recht auch Chefarzte.

Der Kläger heiratete nach der Scheidung von seiner ersten Ehefrau im Jahr 2008 ein zweites Mal standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30. März 2009 ordentlich zum 30. September 2009. Hiergegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Kündigungsschutzklage gewandt. Er hat gemeint, seine erneute Eheschließung vermöge die Kündigung nicht zu rechtfertigen.

Die Lösung:

ArbG, LAG und BAG haben zunächst der Klage stattgegeben. Die Entscheidung des BAG wurde durch das BVerfG mit Beschluss vom 22. Oktober 2014 - 2 BvR 661/12 - aufgehoben und die Sache an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das BAG hat daher am 28.7.2016 entschieden, den EuGH um die Beantwortung von Fragen zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zu ersuchen. Für das BAG ist erheblich, ob die Kirchen nach dem Unionsrecht bei einem an Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten, unterscheiden dürfen zwischen Arbeitnehmern, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören.

Die Fragen des BAG an den EuGH lauten sinngemäß wie folgt:

1. Ist die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen, dass die Kirche für eine Organisation wie die Beklagte des vorliegenden Rechtsstreits verbindlich bestimmen kann, bei einem an

Seminartipp:

» [Aktuelle Rechtsprechung am
Bundesarbeitsgericht](#)

26.09.2016 - 30.09.2016 Erfurt

17.10.2016 - 21.10.2016 Erfurt

21.11.2016 - 25.11.2016 Erfurt

05.12.2016 - 09.12.2016 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Arbeitnehmer in leitender Stellung gerichteten Verlangen nach loyalen und aufrichtigem Verhalten zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die der Kirche angehören, und solchen, die einer anderen oder keiner Kirche angehören?

2. Sofern die erste Frage verneint wird:

a) Muss eine Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 9 Abs. 2 AGG, wonach eine solche Ungleichbehandlung aufgrund der Konfessionszugehörigkeit der Arbeitnehmer entsprechend dem jeweiligen Selbstverständnis der Kirche gerechtfertigt ist, im vorliegenden Rechtsstreit unangewendet bleiben?

b) Welche Anforderungen gelten gemäß der RL 2000/78/EG für ein an die Arbeitnehmer einer Kirche oder einer der dort genannten anderen Organisationen gerichtetes Verlangen nach einem loyalen und aufrichtigen Verhalten im Sinne des Ethos der Organisation?

Hinweis für die Praxis:

Das BAG hat in der Entscheidung vom 8.9.2011 - 2 AZR 543/10 darauf abgestellt, dass auch unter Anwendung kirchlichen Arbeitsrechts Grundsätze des staatlichen Kündigungsrechts gelten (müssen), wie etwa der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das Erfordernis einer Interessenabwägung. Warum ein evangelischer oder bekenntnisloser Chefarzt, der in einem katholischen Krankenhaus beschäftigt wird, im Fall der Wiederheirat keine Kündigung befürchten muss, wohl aber ein katholischer Chefarzt, ist aus "weltlicher Sicht" ebenso wenig nachvollziehbar wie der Umstand, dass das Bedürfnis des Chefarztes, eine rechtlich verbindliche Ehe einzugehen, bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen aus Sicht der Kirche keine Rolle spielen soll. Dies - so damals das BAG - gebiete auch die Menschenrechtskonvention sowie das Grundrecht des Mitarbeiters auf Achtung seines Privat- und Familienlebens. Das BVerfG hat diese Argumente nicht gelten lassen und deshalb die Entscheidung des BAG aufgehoben. Nun versucht das BAG, über "Umwege", nämlich die Anrufung des EuGH, seine Rechtsauffassung europarechtlich bestätigen zu lassen. Es bleibt abzuwarten, wie das Verfahren ausgeht.

II. Einsicht in die Personalakte

Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen (§ 83 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG). Ein Arbeitnehmer begehrt nun die Einsichtnahme in seine Personalakte im Beisein eines Rechtsanwaltes. Muss der Arbeitgeber ihm diesen Anspruch gestatten?

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14

Die Regelung begründet keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes.

BAG, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14

Der Fall:

Der Kläger ist nach einem Betriebsübergang bei der Beklagten als Lagerist beschäftigt. Die bisherige Arbeitgeberin des Klägers hatte diesem eine Ermahnung erteilt und seinen Antrag, unter Hinzuziehung einer Rechtsanwältin Einsicht in seine Personalakten zu nehmen, unter Hinweis auf ihr Hausrecht abgelehnt. Allerdings hatte sie dem Kläger gestattet, Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. Mit der Klage begehrt der Kläger weiterhin die Einsichtnahme in die Personalakte im Beisein eines Rechtsanwaltes.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die bisherige Arbeitgeberin hat dem Kläger gestattet, für sich Kopien der in seinen Personalakten befindlichen Dokumente anzufertigen. An diese Erlaubnis ist die Beklagte gebunden (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Der Kläger hat damit ausreichend Gelegenheit, anhand der gefertigten Kopien den Inhalt der Personalakten mit seiner Rechtsanwältin zu erörtern.

Für den Fall, dass das Anfertigen von Kopien aus der Personalakte nicht gestattet worden sein sollte, kann aber möglicherweise aus der Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Absatz 2 BGB) oder aus dem

Seminartipp:

» **Abmahnung - verhaltensbedingte Kündigung - Aufhebungsvertrag**
Drohende Konsequenzen bei Fehlverhalten von Arbeitnehmern

11.10.2016 - 14.10.2016 Köln

22.11.2016 - 25.11.2016 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Grundrecht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Absatz 1 und Art 1 Absatz 1 GG) ein Anspruch auf Beiziehung eines Rechtsanwaltes anlässlich der Einsichtnahme in die Personalakte bestehen.

Hinweis für die Praxis:

Das LAG hat noch angenommen, eine Beiziehung eines Rechtsanwaltes anlässlich der Einsichtnahme in die Personalakte sei grundsätzlich ausgeschlossen. Man kann der Pressemitteilung des BAG entnehmen, dass durchaus Fälle denkbar sind, wo die Beiziehung erforderlich sein kann, um sachgerecht prüfen zu können, ob Beseitigungs- und gegebenenfalls Unterlassungsansprüche oder ähnliches bestehen. Wenn aber der Arbeitnehmer eine komplette Kopie der Personalakte anfertigen darf, kann er diese Kopie außerhalb des Betriebs seinem Rechtsanwalt vorlegen und gegebenenfalls nach Prüfung weitere Schritte einleiten. Einer Beiziehung des Rechtsanwaltes im Betrieb bedarf es dann nicht.

Weitere Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Beiziehung von Rechtsanwälten am Arbeitsort können sich etwa ergeben,

- wenn der Arbeitgeber zu einem Personalgespräch einlädt oder
- wenn der Arbeitgeber ein Präventionsgespräch anbietet oder ein BEM

und der Arbeitnehmer erklärt, er werde dazu nur erscheinen im Beisein seines Rechtsanwalts. Der Arbeitgeber beruft sich hier in der Regel auf sein Hausrecht und verbietet das Betreten des Betriebs durch diesen Rechtsanwalt. Der Arbeitnehmer beruft sich darauf, anwaltliche Hilfe bei den Gesprächen zu benötigen. Diese Fälle sind höchstrichterlich noch nicht entschieden.

III. Neues zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat?

BAG, Urteil vom 25. Mai 2016 - 5 AZR 318/15

Der Fall:

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Kläger war bis zum 31. Oktober 2013 bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt. Vom 9. September bis einschließlich Sonntag, den 20. Oktober 2013, war er von seinem Hausarzt wegen eines lumbalen Facettensyndroms arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 17. Oktober 2013 suchte er seinen Hausarzt erneut auf, unter anderem wegen zunehmender Schulterschmerzen. Eine (zusätzliche) Krankschreibung erfolgte an diesem Tag nicht. Am Montag, dem 21. Oktober 2013 attestierte der Hausarzt dem Kläger wegen Schulterschmerzen mit einer Erstbescheinigung Arbeitsunfähigkeit bis zunächst 5. November 2013. Für den Monat Oktober 2013 zahlte die Beklagte dem Kläger keine Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 21. bis zum 31. Oktober 2013. Der Kläger hat geltend gemacht, er sei ab dem 21. Oktober 2013 aufgrund einer neuen Krankheit arbeitsunfähig gewesen. Die Beklagte hat geltend gemacht, der Kläger sei bereits am 17. Oktober 2013 wegen seiner Schulterverletzung arbeitsunfähig gewesen. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls habe ihre Entgeltfortzahlungspflicht mit dem Ablauf von sechs Wochen am 20. Oktober 2013 geendet.

Die Lösung:

Das Arbeitsgericht hat der Klage nach Beweisaufnahme stattgegeben, LAG und BAG haben sie abgewiesen. Zur Begründung verweist das BAG auch auf seine bisherige Rechtsprechung.

Danach gilt Folgendes:

1. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ist auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsunfähigkeit führte. Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden. Maßgeblich für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit für das Ende des Verhinderungsfalls ist die Entscheidung des Arztes, der Arbeitsunfähigkeit - unabhängig von der

Seminartipp:

» [Die krankheitsbedingte Kündigung Voraussetzungen und Streitfragen der Kündigung wegen Krankheit](#)

25.10.2016 - 27.10.2016 Heidelberg

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers - im Zweifel bis zum Ende eines Kalendertags bescheinigen wird. Dabei ist es unerheblich, ob das Ende der Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitstag oder arbeitsfreien Tag fällt.

2. Für Darlegung und Nachweis von Beginn und Ende einer auf einer bestimmten Krankheit beruhenden Arbeitsunfähigkeit kann sich der Arbeitnehmer dabei zunächst auf die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stützen. Ist unstreitig oder bringt der Arbeitgeber gewichtige Indizien dafür vor, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einer Krankheit beruht, die bereits vor dem ärztlich attestierten Beginn der Arbeitsunfähigkeit bestanden hat, und zu einer Krankheit, wegen der der Arbeitnehmer bereits durchgehend sechs Wochen arbeitsunfähig war, hinzugetreten ist, muss der Arbeitnehmer den von ihm behaupteten Beginn der "neuen" krankheitsbedingten Verhinderung beweisen. Dies ist ihm nach den Feststellungen des LAG nicht gelungen. Deshalb hat das BAG dessen Entscheidung im Ergebnis bestätigt.

Hinweis für die Praxis:

Wie der Fall zu entscheiden wäre, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis einschließlich Freitag (letzter Arbeitstag der Woche für ihn) und eine neue Erstbescheinigung wegen einer anderen Erkrankung ab dem folgenden Montag (erster Arbeitstag der folgenden Woche für ihn) vorlegt, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber gewichtige Indizien vortragen kann, wonach die zweite Erkrankung bereits vor Ende der ersten Erkrankung quasi "hinzugetreten ist". Gelingt dieses dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er zwischen den beiden Erkrankungszeiträumen - und sei es nur für wenige Stunden - arbeitsfähig geworden ist. Der Beweis kann unter Umständen durch Zeugeneinvernahme des behandelnden Arztes erbracht werden.

IV. Unfall im Homeoffice

Ein Arbeitnehmer verunglückt während der Arbeitszeit in seinem Homeoffice. Liegt hier ein Arbeitsunfall im Sinne des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes vor?

**Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Juli 2016
- B 2 U 2/15 R**

Seminartipp:

» [Homeoffice und mobile Arbeit Vorteile und Risiken der Arbeit zu Hause und unterwegs](#)

12.10.2016 - 14.10.2016 München

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Verunglückt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit außerhalb des Arbeitsplatzes in seinem Homeoffice, so liegt hierin kein Arbeitsunfall im Sinne des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes.

Der Fall:

Die Klägerin erbringt ihre Arbeitsleistung aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber auch von zuhause aus. Hierzu steht ihr in einem separaten Raum ihrer Wohnung ein Telearbeitsplatz zur Verfügung. Während der Arbeit in ihrem Homeoffice verließ sie den Arbeitsraum, um sich in der Küche, die einen Stock tiefer lag, Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der Treppe aus und verletzte sich. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass es sich bei dem Unfall um einen Arbeitsunfall gehandelt habe.

Die Lösung:

Das Sozialgericht wies die Klage ab, das Landessozialgericht gab ihr statt. Das Bundessozialgericht hob die Entscheidung des Landessozialgerichts auf und wies die Klage ab. Die Klägerin hat keinen Arbeitsunfall im Sinne von § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII erlitten. Sie befand sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg, sondern ist auf dem Weg von der Arbeitsstätte zur Küche und damit in den persönlichen Lebensbereich ausgerutscht. Diesen Weg hat sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit ist sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist überraschend. Hätte die Klägerin keinen Homeoffice-Arbeitsplatz gehabt, sondern wäre sie vom betrieblichen Arbeitsplatz zur Kantine gegangen, um ihr Essen einzunehmen oder ein Getränk, wäre ein Unfall auf diesem Wege über die gesetzliche Unfallversicherung versichert gewesen, hier aber nicht. Das Bundessozialgericht begründet dies damit, dass die Klägerin im Unfallzeitpunkt keinen betrieblichen Vorgaben oder Zwängen unterlegen hat und dass es den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung kaum möglich ist, präventive und schützende Maßnahmen für ein Homeoffice zu ergreifen. Deshalb, so das Gericht, sei es sachgerecht, das vom häuslichen Lebensbereich ausgehende Unfallrisiko den Versicherten und nicht der gesetzlichen Unfallversicherung zuzurechnen.

Ob nun der Arbeitgeber für die erlittenen Schäden haftet, mag gegebenenfalls irgendwann einmal ein Arbeitsgericht entscheiden.

Achtung: Auch bei einer Tätigkeit im Betrieb ist weder die Raucherpause gesetzlich unfallversichert noch ein Unfall bei Verlassen des Betriebsgeländes, etwa um in einem Restaurant ein Essen einzunehmen.

Betriebsräte sollten versuchen, mit dem Arbeitgeber eine freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) abzuschließen, wonach dieser eine - private - Unfallversicherung für die Mitarbeiter abschließt, die Fälle abdecken, wo es sich nicht um einen Arbeitsunfall im Sinne des gesetzlichen Unfallversicherung handelt.

Exkurs: Die gesetzliche Unfallversicherung gilt auch für den direkten Weg von und zur Arbeitsstelle (sog. **Wegeunfall**). **Unterbrechungen des Weges führen** unter Umständen **zum Verlust des Versicherungsschutzes**, wie die aktuelle Entscheidung des Sozialgerichts Darmstadt vom 29.1.2016 - S 3 U 182/13 zeigt. Ein Arbeitnehmer, der seinen grundsätzlich versicherten Heimweg wegen Weigerung seiner Identitätsfeststellung bei einer Fahrkartenkontrolle während der Busfahrt aufgrund der nachfolgenden Polizeikontrolle unterbrechen muss, steht mangels sachlichen Zusammenhangs mit der betrieblichen Tätigkeit dabei nicht mehr unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Wissenswertes

Entwurf des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) mit Vorschaltgesetz für das Schwerbehindertenrecht



von **Prof. F.J. Düwell**
Vorsitzender Richter am BAG a. D.

Am 26.04.2016 wurde an die Verbände und Länder der Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz - BTHG) versandt.

Er enthält in seinem Art. 2 ein Vorschaltgesetz. Dieses soll bereits vor Inkrafttreten der übrigen Bestimmungen des BTHG das Schwerbehindertenrecht mit sofortiger Wirkung ändern. (Anmerkung der Redaktion: Im Oktober diesen Jahres wird das Gesetz im Bundestag weiter besprochen werden. Das BTHG soll dann zum 1.1.2017 in Kraft treten.)

Der folgende Überblick zeigt für die Betriebs-, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sowie Arbeitgeberbeauftragten die wesentlichen Änderungen auf.

1. Feststellung Grad der Behinderung

Das behördliche Feststellungsverfahren des Grades der Behinderung (GdB) wird § 69 Abs. 1 SGB IX dahingehend geändert, dass klargestellt wird: Die Feststellung erfolgt „zum Zeitpunkt der Antragstellung“. Nach dem neu eingefügten Folgesatz kann auf Antrag festgestellt werden, dass ein Grad der Behinderung oder gesundheitliche Merkmale bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgelegen haben, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Damit wird der Stand der Rechtsprechung gesetzlich festgeschrieben.

2. Inklusionsvereinbarung

Der Begriff „Integrationsvereinbarung“ in § 83 SGB IX wird durch „Inklusionsvereinbarung“ ersetzt. Außer der Bezeichnung ändert sich sonst wenig. Insbesondere soll es keine Einigungsstelle geben, die bei einem Verhandlungspatt eine Entscheidung trifft. In § 83 Abs. 1 SGB IX wird nach S. 4 angefügt: „Das Integrationsamt soll dabei insbesondere darauf hinwirken, dass unterschiedliche Auffassungen überwunden werden.“ Damit erhält das Integrationsamt erstmalig die Befugnis als Moderator an der Verhandlung zwischen Arbeitgeber, Personal-, Betriebsrat, Arbeitgeberbeauftragten und SBV teilzunehmen. Inhaltlich findet nur in Absatz 2 durch folgende Anfügung eine Ausrichtung auf das Ziel der Inklusion statt: „Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.“ Nach § 159 Absatz 8 gelten bestehende Integrationsvereinbarungen als Inklusionsvereinbarungen fort. Damit ist noch nicht einmal ein Anlass für unwillige Arbeitgeber gesetzt, sich auf neue Verhandlungen mit dem Ziel einer stärkeren Ausrichtung auf das Inklusionsziel einzulassen.

3. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Heranziehung der „örtlichen gemeinsamen Servicestellen“ durch die Betriebsparteien (§ 84 Abs. 2 S. 4 SGB IX) zum BEM entfällt. Es können statt derer die „Berater der Rehabilitationsträger“ herangezogen werden. Das ist eine Folgeänderung, weil die mit § 22 SGB IX eingeführten gemeinsamen Servicestellen künftig wegfallen sollen. Bislang waren diese Berater nicht selten als Krankengeldmanager im Interesse der Kassen bemüht, die Dauer des Krankengeldbezugs zu kürzen. Durch „Hinzuziehung“ im Rahmen des BEM könnte die einseitige Beratung

einer Kontrolle unterzogen werden.

4. Übergangsmandat der SBV

Nach § 94 Abs. 7 SGB IX wird folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) In Betrieben gilt § 21 a des Betriebsverfassungsgesetzes entsprechend.“ In der amtlichen Begründung auf S. 72 heißt es dazu: „Durch diese Ergänzung wird in Betrieben ein Übergangsmandat auch für die SBV geschaffen. Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also insbesondere im öffentlichen Dienst, kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung.“ In der Entwurfsbegründung heißt es ausdrücklich dazu: Für Arbeitgeber, die nicht unter den Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen, also im öffentlichen Dienst und den Kirchen, „kommt es nicht zu einem Übergangsmandat der Schwerbehindertenvertretung“ (S. 313).

Einen Grund dafür, dass in diesen Bereichen die schwerbehinderten Beschäftigten während der schwierigen Zeit der Umstrukturierung ohne Übergangsvertretung sein sollen, geben die Verfasser des Entwurfs nicht an. Es gibt auch keinen Sachgrund für diese Schlechterstellung.

5. Heranziehung von Stellvertretern

§ 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX wird durch folgende Sätze ersetzt: „In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen. Ab jeweils 100 weiteren beschäftigten schwerbehinderten Menschen kann jeweils auch das mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Mitglied herangezogen werden.“ Schon mit der bisher geltenden Regelung wird sichergestellt, dass die Vertrauensperson zu ihrer Entlastung ab 100 schwerbehinderten Menschen das Recht hat, die erste Stellvertretung zu bestimmten Aufgaben heranzuziehen und ab 200 schwerbehinderten Beschäftigten auch die zweite Stellvertretung. Diese Heranziehungsregelung hat sich nach dem Entwurf grundsätzlich bewährt, aber in größeren Betrieben als unzureichend erwiesen, weil die Rechtsprechung weitere Heranziehungen auch bei erfüllten Hunderterschriften verweigert hat. Deshalb wird die Heranziehungsstaffel dahingehend gesetzlich ausdrücklich in der Weise fortgeschrieben, dass mit jeweils 100 zusätzlichen schwerbehinderten Menschen im Betrieb jeweils eine weitere Stellvertretung herangezogen werden kann.

6. Freistellung der Vertrauensperson

In § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX wird die Zahl „200“ durch die Zahl „100“ ersetzt. Damit kann die Vertrauensperson künftig schon dann vollständig von der beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, wenn der Betrieb oder die Dienststelle wenigstens 100 Schwerbehinderte einschließlich der Gleichgestellten beschäftigt.

7. Schulung für Stellvertreter

In dem neu gefassten § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX wird „für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied“ die Teilnahme an Schulungen unter den gleichen Voraussetzungen ermöglicht wie der Vertrauensperson. Bislang wurde vorausgesetzt, dass entweder eine ständige Heranziehung stattfindet, oder häufige Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder das absehbare Nachrücken in das Amt vorliegen (so § 96 Abs. 4 Satz 4 SGB IX alte Fassung). Diese eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten werden den Anforderungen an die Stellvertreter nicht mehr gerecht. Da die SBV nur aus einer Person besteht, kann der Vertretungsfall jederzeit eintreten. Die Stellvertretung muss dann in der Lage sein, fachkundig aufzutreten. Deswegen erhält die erste Stellvertretung dieselben Fortbildungsmöglichkeiten wie die Vertrauensperson. Das bedeutet: Es besteht ein Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

8. Büropersonal für SBV

In § 96 Abs. 8 SGB IX wird folgender Satz eingefügt: „Satz 1 umfasst auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in angemessenem Umfang.“ In der Begründung heißt es dazu: „Der neue Satz 1 gibt der Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Unterstützung durch eine Bürokräft in angemessenem Umfang. Die gestiegenen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung erfordern auch eine bessere personelle Ausstattung mit Hilfspersonal, damit die Schwerbehindertenvertretungen ihren Aufgaben besser nachkommen können.“ Allerdings fehlt in § 96 Abs. 8 SGB IX eine Regelung, dass die SBV auch ein Recht auf Alleinnutzung von Räumen, Schränken und IT-Geräten hat, wenn sie die nach § 3 Abs.9 BDSG besonders zu schützenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten im Rahmen der Unterstützung bei Anträgen erhebt oder verarbeitet.

9. Vereinfachtes Wahlverfahren für überörtliche Vertretungen

In § 97 Abs. 7 SGB IX wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt und werden die Wörter „§ 94 Absatz 6 mit der Maßgabe, dass bei den Wahlen zu überörtlichen Vertretungen der zweite Halbsatz des Satzes 3 nicht anzuwenden ist.“ angefügt. Diese Regelung ist erforderlich, um die Wahl der Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen von der in § 94 Abs. 6 Satz 3 SGB IX enthaltenen Vorgabe abzukoppeln,

dass das vereinfachte Verfahren nur anwendbar sei, wenn die Unternehmen oder Mittelbehörden nicht räumlich weit auseinander liegen. Bei der Anwendung der Verweisung in § 97 Abs. 7 hatte das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss vom 23.7.2014 (7 ABR 61/12) eine Auslegung gewählt, die nicht den Besonderheiten der Wahl der überörtlichen Vertretungen Rechnung trug. Um gleichwohl künftig auch in diesen Fällen ein vereinfachtes Wahlverfahren durchführen zu können, will der Gesetzgeber die Rechtslage klarstellen.

10. Änderungen für Soldaten

In 128 Abs. 4 Satz 1 SGB IX wird die Angabe „§ 2 Abs. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 2“ ersetzt. Bislang war durch die Herausnahme des § 2 Abs. 3 SGB IX aus der Verweisung Soldatinnen und Soldaten die Beantragung der Gleichstellung verwehrt. Nach der Neuregelung fällt diese Sperre weg. Sie können dann bei der Arbeitsagentur beantragen, in ihrer aktiven Dienstzeit gleichgestellt zu werden. Mit einer anerkannten Gleichstellung steht betroffenen Soldatinnen und Soldaten in diesen Fällen ein "Nachteilsausgleich" zur Seite.

Außerdem werden durch die Änderung des § 94 Abs.4 SGB IX in Dienststellen der Bundeswehr auch schwerbehinderte Soldatinnen und Soldaten wahlberechtigt und es werden dort auch Soldatinnen und Soldaten wählbar.

11. Schwerbehindertenstatistik

2008 ist § 80 Abs.9 SGB IX, der die Erhebung und Veröffentlichung statistischer Daten anordnete, aus Gründen des Bürokratieabbaus gestrichen worden. Durch die Neufassung von § 131 Abs. 1 SGB IX soll der Verpflichtung aus der BRK der Vereinten Nationen folgend sichergestellt werden, dass über schwerbehinderte Menschen alle zwei Jahre eine Bundesstatistik durchgeführt wird. Diese soll folgende Erhebungsmerkmale erfassen:

1. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen mit gültigem Ausweis,
2. persönliche Merkmale schwerbehinderter Menschen wie Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Wohnort,
3. Art, Ursache und Grund der Behinderung.

Hilfsmerkmale sind die Signiernummern für das Versorgungsamt und für das Berichtsland.

Es fehlt jedoch die früher in § 80 Abs. 9 enthaltene Regelung, dass auch die Daten über die Erfüllung der Beschäftigungspflicht erhoben und veröffentlicht werden. Offensichtlich besteht kein Wille dazu, jedes Jahr die schlechte Botschaft verkünden zu müssen, die gesetzliche Mindestbeschäftigung sei immer noch nicht erreicht.

12. Das Wichtigste fehlt!

Nach einer im März 2016 von der Industriegewerkschaft Metall in Süddeutschland durchgeführten Erhebung werden die Schwerbehindertenvertretungen nur in knapp der Hälfte der Fälle vor Entscheidungen des Arbeitgebers in den Angelegenheiten der einzelnen Schwerbehinderten oder ihrer Gruppe gemäß § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX unterrichtet und angehört.

Zu einem noch schlechteren Ergebnis kommt die bei 24 Schwerbehindertenvertretungen in Bayern am 23. Mai 2016 - zur Vorbereitung der am 19. Juli zur Novellierung des SGB IX stattfindenden Sinziger Schlossgespräche - durchgeführte Fragebogenaktion.

Der Grund für dieses Vollzugsdefizit ist, dass nach der Auslegung des Gesetzes durch das BAG keine wirksame Sanktion für den Fall der Nichterfüllung enthalten ist. Das in § 95 Abs. 2 Satz 2 SGB IX enthaltene Recht, eine Aussetzung des Vollzugs der Maßnahme zu verlangen, läuft regelmäßig ins Leere, denn wenn die SBV von der Nichterfüllung erfährt, ist die Maßnahme schon durchgeführt. Das beste Mittel gegen die Rechtsverletzung wäre eine gesetzliche Klarstellung, dass der Verstoß gegen § 95 Abs. 2 S. 1 SGB IX wie bei jedem anderen Verstoß gegen ein Verbotsgesetz mit der Unwirksamkeit des Rechtsgeschäfts und rechtsgeschäftsähnlicher Maßnahmen nach § 134 BGB verbunden wäre. Damit könnten insbesondere unter Umgehung der SBV dem nicht beratenen Schwerbehinderten aufgedrängte Aufhebungsverträge verhindert werden. Der Entwurf spart jedoch jeden Schritt aus, den Unterrichtsanspruch der SBV zu sichern. Es findet sich noch nicht einmal eine Klarstellung, dass die SBV ebenso wie der Betriebsrat ihren Unterrichtsanspruch mit Zwangsmitteln gerichtlich durchsetzen kann.

Anlage Ergebnis der Auswertung des Fragebogens Sinziger Schlossgespräche

Diese Umfrage dient dazu, empirische Daten über die Beteiligung der SBV zu erheben. In der Anfrage der Fraktion DIE LINKE vom 1.3.2012 17/8847 zur Lage der Schwerbehindertenvertretungen war ausgeführt:

Schwerbehindertenvertretungen arbeiten wie Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Rahmen eines gewählten Ehrenamtes. Nach Aussagen vieler gewählter Vertrauenspersonen fehlen jedoch weitere Durchsetzungsmöglichkeiten, um die Interessenvertretung ihrer schwerbehinderten oder gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen dauerhaft zu verbessern. Es wird eine Kluft zwischen den hohen Idealen des Gesetzes (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) einerseits und der frustrierenden Alltagsrealität im Bereich

andererseits beklagt. Schwerbehindertenvertrauenspersonen haben zwar vielfältige Freistellungsmöglichkeiten, erleben jedoch ihre Tätigkeit als Interessenvertreterin/Interessenvertreter als zusätzliche Belastung zu ihren Arbeitsaufgaben.

Darauf hat die Bundesregierung am 19.4.2012 wie folgt geantwortet:

Die Bundesregierung teilt die Einschätzung, es bestehe "eine Kluft zwischen den hohen Idealen des Gesetzes (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) einerseits und der frustrierenden Alltagsrealität im Betrieb andererseits" nicht.

Beteiligung der SBV durch den Arbeitgeber	stets	häufig	selten	nie
Jährliche Übermittlung der Kopie der Ausgleichsabgabeanzeige, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX	10	1	4	9
Übermittlung des Verzeichnisses der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen, § 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX	10	5	5	4
Unterrichtung über Bestellung des Arbeitgeberbeauftragten für die Angelegenheiten der Schwerbehinderten, § 80 Abs. 8 i.V.m. § 99 Abs. 1 SGB IX	11	3	3	7
Unterrichtung unmittelbar nach Eingang der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, § 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX	2	8	6	8
Beteiligung an der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, § 81 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX	2	2	4	16
Beteiligung an Vorstellungsgesprächen, wenn mindestens ein schwerbehinderter Mensch sich beworben hat, § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX	5	5	4	10
Einschaltung bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, § 84 Abs. 1 SGB IX	2	5	10	7
Gemeinsame Klärung mit SBV und Betriebs-/Personalrat im Rahmen des BEM, ob und wie die Beschäftigungsfähigkeit eines schwerbehinderten Menschen hergestellt werden kann, § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX	5	8	6	5
Unterrichtung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen, § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX	0	6	11	7
Anhörung vor allen Entscheidungen, die einen einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen, § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX	0	4	10	10
Größe bezogen auf Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten	5-10	10-50	mehr als 50	
Mein Betrieb/meine Dienststelle hat	1	9	14	

Wer weniger arbeitet, leistet mehr!



Nicht mehr als 25 Stunden in der Woche oder 6 Stunden täglich

von **Heike Holtmann**
Ass. jur. und Mediatorin

Mehr als 25 Stunden Arbeit in der Woche sind schlecht für's Gehirn. Jedenfalls für die Älteren unter uns. Also die Ü-40-Älteren. So die Forscher der Universität von Melbourne: Sie wollen herausgefunden haben, dass das Gehirn am meisten leistet, wenn man nur drei Tage die Woche arbeitet.

Die Wissenschaftler untersuchten die Arbeitsgewohnheiten und Intelligenztest-Ergebnisse von etwa 3.000 Männern und 3.500 Frauen in Australien, die über 40 Jahre alt waren. Sie fanden heraus, dass die kognitiven Fähigkeiten der Untersuchten mit jeder Arbeitsstunde in der Woche zunahm - bis die Zahl 25 erreicht wurde. Mit jeder weiteren Stunde Arbeit konnten die Forscher sehen, wie die kognitiven Fähigkeiten kontinuierlich wieder sanken. Zu den kognitiven Fähigkeiten eines Menschen zählen unter anderem die Aufmerksamkeit, die Erinnerung, das Lernen, das Problemlösen oder die Kreativität.

[Lesen dazu diesen Artikel.](#)

Also Altersteilzeit für alle ab 40 Jahren? Dies wäre wohl kaum umsetzbar. Gleiches gilt für einen flächendeckenden 6-Stunden-Arbeitstag. Obwohl bereits durch andere Forschungen nachgewiesen wurde, dass Menschen nur vier bis fünf Stunden konzentriert und produktiv arbeiten können. Nach dieser Zeit verbessert sich ihre Arbeitsleistung nicht mehr weiter oder geht sogar zurück, was bei einem 8-Stunden Arbeitstag dazu führt, dass sie sich schlechte Angewohnheiten zulegen wie zum Beispiel in Tagträume verfallen oder sich von sozialen

Medien ablenken lassen. Auf jeden Fall schaden solche schlechten Angewohnheiten der Produktivität - und liefern so **ein weiteres Argument dafür, warum wir alle weniger arbeiten sollten**. Und genau dies wird bereits in der Praxis erprobt: Eine Stadt in Schweden testet gerade den 6-Stunden-Arbeitstag - mit bemerkenswerten Ergebnissen. [Lesen Sie dazu diesen Artikel](#).

In Göteborg experimentieren einige Unternehmen mit dem Sechs-Stunden-Arbeitstag. Die Angestellten in einem Pflegeheim, einem Krankenhaus, einer Fabrik und einem Tech-Startup arbeiten nur noch 30 Stunden statt 40 Stunden pro Woche. Herausgekommen ist dabei, dass sowohl die Produktivität als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter erheblich gestiegen sind. Einzelheiten nachzulesen bei [Guardian](#) und [New York Times](#).

Wesentlicher Nachteil: Einkommenseinbußen - egal? Arbeitszeit reduzieren ist die eine Seite der Medaille. Auf der Kehrseite findet sich das in der Regel an die Arbeitsstunden gekoppelte Einkommen. Erstaunlicherweise würden sehr viele Beschäftigte entsprechende Einkommenseinbußen aber in Kauf nehmen! **Millionen Beschäftigte würden gern weniger arbeiten, auch wenn das Einkommen entsprechend sinkt.** Das geht aus der jüngsten Untersuchung einer Forschungsgruppe um den Arbeitszeitexperten Hartmut Seifert hervor (vgl. hierzu die im [Böckler Impuls Ausgabe 12/2016](#) nachzulesende „Zufriedenheitsstudie“). Doch nur einer Minderheit gelingt es, diesen Wunsch umzusetzen. Diese relativ geringe Quote, den Wunsch in Wirklichkeit umzusetzen, zeigt nach Auffassung der Forschungsgruppe, dass gesetzliche oder tarifliche Regelungen zu Wahlarbeitszeiten dringend nötig seien. Gefordert wird, dass alle Beschäftigten verbrieft Ansprüche erhalten sollten, die Arbeitszeiten nach ihren persönlichen Lebensbedingungen zu gestalten und bei Bedarf auch wieder zu ändern.

Ob das der **Realität unser Arbeitswelt** entspricht oder irgendwann entsprechen kann, bleibt allerdings sehr fraglich.

Als Betriebsrat müssen Sie sich so oder so mit dem Thema Arbeitszeit auskennen - unabhängig davon, ob es bei Ihnen im Betrieb entsprechende Wünsche und/oder Regelungen gibt.

Der besondere Seminartipp

Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge



» [Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge](#) [Kritischer Einsatz von Drittpersonal im Betrieb](#)

In diesem Seminar lernen Sie die wichtigsten Formen des Fremdpersonaleinsatzes durch Leiharbeit/Zeitarbeit und Werkverträge kennen. Wir zeigen Ihnen die einzuhaltenden Spielregeln dieser Beschäftigungsarten in Ihrem Betrieb und die bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf. Sie erfahren, wann die Beschäftigungsformen angreifbar sind und auf welchem Weg Sie gegen sie vorgehen können.

Ihr Vorteil: Im Seminar erhalten Sie gratis das Buch *Leiharbeit* von Lothar Beseler.

» [Nutzen Sie unseren Gremiumrabatt!](#)

» [Weitere Details zum Seminar ...](#)

Praxistipp

JAV Newsletter



Existiert in Ihrem Unternehmen bereits eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die sich für die Belange aller jugendlichen Arbeitnehmer einsetzt? Vielleicht wird sie aber auch in Kürze erstmalig gewählt.

Auch diese spezielle Zielgruppe unterstützen wir gern mit Hintergrundwissen bei Ihrer verantwortungsvollen Aufgabe. Wir bieten ihr viermal jährlich einen kostenlosen Newsletter an. Darin finden Ihre jugendlichen Kollegen eine Vielzahl interessanter Beiträge - altersgerecht und zugeschnitten auf ihren Tätigkeitsbereich. Angefangen von Gesetzen nebst Erläuterungen, Literaturtipps über Neuigkeiten aus den Medien bis hin zu spannenden Artikeln zu

wechselnden aktuellen Themen.

Schauen Sie mal rein oder leiten Sie ihn einfach direkt weiter an Ihre JAV. Hier geht's zum [Newsletter-Archiv](#) und [hier kann unser Newsletter kostenlos und unverbindlich abonniert](#) werden.

Inhouse-Service

Die Rolle des Betriebsrats beim BEM oder: Wer darf mit zum Gespräch?



von **Heike Holtmann**
Ass. jur. und Mediatorin

Werden Arbeitnehmer nach Beendigung einer Krankheit zum Gespräch mit dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung eingeladen, so ruft dies in der Regel **Ängste und Misstrauen** beim Betroffenen hervor.

Oftmals sind hierfür (**negative**) **Erfahrungen** mit sogenannten Krankentrückkehrgesprächen, Willkommensgesprächen oder auch Fehlzeitengesprächen ursächlich und die Befürchtung, um den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hat ein anderes Ziel. Und **der betroffene Arbeitnehmer ist nicht allein** - der Betriebsrat und auch andere Stellen sind umfassend zu beteiligen. Aber es geht im BEM nicht nur um Rechte, sondern um einen **vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang** miteinander - und auch hierbei ist der Betriebsrat gefragt!

Aber in welchem Umfang bestehen diese Rechte? Und wen kann der betroffene Arbeitnehmer mit zum Gespräch nehmen?

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Laut § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Betriebsrat am Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu beteiligen, sofern der Arbeitnehmer ein solches in Anspruch nehmen möchte. Der Betriebsrat kann daher im Rahmen seiner Aufgaben regelmäßig **Auskunft** darüber verlangen, ob der Arbeitgeber in Frage kommenden Mitarbeitern auch tatsächlich ein BEM-Verfahren **angeboten hat**. Laut BAG hat der Betriebsrat zudem Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber die Arbeitnehmer benennt, welche nach § 84 Abs. 2 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllen (BAG, 07.02.2012 - 1 ABR 46/10).

Insgesamt besteht ein umfassendes **Mitklärungsrecht** des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung nach § 84 Abs. 2 SGB IX, d.h. der Arbeitgeber darf das BEM nicht einseitig durchführen, sondern muss den Klärungsprozess zu den Möglichkeiten der Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, der Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und dem Erhalt des Arbeitsplatzes gemeinsam mit der Beschäftigtenvertretung angehen.

Versäumt es der Arbeitgeber, ein BEM anzubieten, kann der Betriebsrat betroffene Mitarbeiter auch auf die Möglichkeit von **Schadensersatzklagen** aufmerksam machen.

Die konkrete betriebliche Regelung des Verfahrensablaufs beim BEM sollte überdies sinnvollerweise in einer **Betriebsvereinbarung** festgelegt werden. Das bietet nicht nur Rechtssicherheit und Transparenz, sondern stellt zudem sicher, dass alle Betroffenen identische Rahmenbedingungen haben. Dies gilt insbesondere für die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, Methoden und Verfahren bei der Verarbeitung von Daten, die für das BEM relevant sind (Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Kein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts

Anders sieht es mit der Teilnahme eines Rechtsanwalts aus: Nach einem Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 18.12.2014 (5 Sa 518/14) haben Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, ihren Anwalt zu einem Gespräch im Rahmen des BEM hinzuzuziehen. Dafür gebe es - so das LAG Rheinland-Pfalz (LAG) - **keine gesetzliche Grundlage**.

Vielmehr sei der Kreis der möglichen Teilnehmer in § 84 Abs. 2 SGB IX abschließend geregelt. Dies sind neben Arbeitgebervertreter und betroffenem Mitarbeiter „mit Zustimmung des Arbeitnehmers“ der Betriebsrat bzw. Personalrat sowie ggf. die Schwerbehindertenvertretung und der Werks- oder Betriebsarzt. Denkbar sei zudem noch, dass Vertreter der Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt

hinzugezogen werde. Damit sei der Kreis der ausdrücklich Genannten aber erschöpft.

Auch unter dem Gesichtspunkt der "Waffengleichheit" oder als Ausgleich für die "strukturelle Unterlegenheit" der Arbeitnehmer im BEM-Gespräch ergebe sich nichts anderes. Denn der Sinn und Zweck des BEM bestehe nicht darin, widerstreitende Interessen der Arbeitsvertragsparteien auszufeuchten. Und auch die Sorge, der Arbeitgeber könne ggf. während des Termins die Möglichkeiten einer (einvernehmlichen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausloten wollen, begründe keinen Anspruch. Anders nämlich als bei den Anhörungen zu einer geplanten Verdachtskündigung, zu denen das Bundesarbeitsgericht die Hinzuziehung eines Anwalts erlaubt (vgl. BAG, 13.03.2008 - 2 AZR 961/06), gehe es bei einer Wiedereingliederung schon vom Wortlaut her nicht um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daher bestehe hier „keine Parallele“.

Kein BEM ohne Beratung und Vertrauensaufbau

Aber der betroffene Arbeitnehmer sollte sich **unbedingt beraten** lassen. Ihm sollte **in allen Phasen** der Einleitung und der Durchführung des BEM angeboten werden, sich von einem Mitglied des Betriebsrats oder einem anderen der in § 84 Abs. 2 SGB IX benannten Funktionsträger beraten zu lassen. Das BEM wird im Regelfall nur dann erfolgreich sein, wenn der Arbeitnehmer **nicht nur umfassend aufgeklärt ist, sondern auch das für das BEM notwendige Vertrauen** aufgebaut wurde. Denn nur so können Ängste und Vorbehalte abgebaut werden. Nur mit einer Vertrauensgrundlage im positiven Sinne kann das BEM erfolgreich sein.



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:
Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Wir unterstützen Sie gerne durch einen firmeninternen Workshop zum Thema:

» **Gesprächsführung im Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

» **Mitarbeitergespräche professionell begleiten**

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Inhouse-Veranstaltungen zu Spezialthemen. Genaue Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» **Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

Literaturtipp: Betriebliches Eingliederungsmanagement



Beseler, Lothar

Auflage: 5. Auflage, Mai 2016

Verlag: Rieder Verlag

Preis: 19,50 Euro

Dieses Buch zeigt topaktuell Betriebsräten und Personalverantwortlichen den Weg zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach den neuesten Standards.

» **Buch bestellen**

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» Rhetorik I

Überzeugend reden - souverän wirken

20.09.2016 - 23.09.2016 Friedrichsh./Bodensee
04.10.2016 - 07.10.2016 Timmendorfer Strand
25.10.2016 - 28.10.2016 Traben-Trarbach/Mosel
08.11.2016 - 11.11.2016 Dresden
15.11.2016 - 18.11.2016 München
» mehr Termine ...

» Die Betriebsversammlung

Professionell vorbereiten - kreativ und spannend gestalten

20.09.2016 - 23.09.2016 Dresden
08.11.2016 - 11.11.2016 Münster

» Globalisierung - Mitbestimmung in internationalen Unternehmen Betriebsratsarbeit bei ausländischer Konzernleitung

20.09.2016 - 23.09.2016 Nürnberg
15.11.2016 - 18.11.2016 Hamburg

» Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung - aber richtig!

20.09.2016 - 23.09.2016 Würzburg
29.11.2016 - 02.12.2016 Oberhausen

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!



» Arbeits- und Gesundheitsschutz I

19.09.2016 - 23.09.2016 Rantum/Sylt
26.09.2016 - 30.09.2016 München
10.10.2016 - 14.10.2016 Köln
24.10.2016 - 28.10.2016 Berlin-Köpenick
07.11.2016 - 11.11.2016 Münster
» mehr Termine ...

» Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats - Kompakt

Niederschriften, Beschlüsse und Widersprüche rechtssicher erstellen

20.09.2016 - 22.09.2016 Dortmund
16.11.2016 - 18.11.2016 Stuttgart

Seminare für besondere Zielgruppen

» Die Schwerbehindertenvertretung I

20.09.2016 - 23.09.2016 Boppard/Rhein
11.10.2016 - 14.10.2016 Timmendorfer Strand
15.11.2016 - 18.11.2016 Würzburg
06.12.2016 - 09.12.2016 Berlin

» Psychische Belastungen am Arbeitsplatz Verantwortung auch für die SBV

20.09.2016 - 23.09.2016 Lüneburg
29.11.2016 - 02.12.2016 Erfurt

» JAV-Wahl 2016

Alles richtig gemacht: Mit Know-how zum vollen Erfolg

07.09.2016 - 09.09.2016 Köln
14.09.2016 - 16.09.2016 Stuttgart
21.09.2016 - 23.09.2016 Hamburg
28.09.2016 - 30.09.2016 Frankfurt/Main

» BetrVG - Kompakt I

Ihr rechtlicher Einstieg in die Betriebsratsarbeit



» Der Arbeitsschutzausschuss

Gemeinsam handeln - Ergebnisse sichern - präventiv vorgehen

28.09.2016 - 30.09.2016 Berlin
06.12.2016 - 08.12.2016 Köln

» Einführung in das Arbeitsrecht I

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

06.09.2016 - 09.09.2016 Bernried/Stamberger See

13.09.2016 - 16.09.2016 Berlin
27.09.2016 - 30.09.2016 Köln
04.10.2016 - 07.10.2016 Dresden
18.10.2016 - 21.10.2016 Timmendorfer Strand
25.10.2016 - 28.10.2016 Seebruck/Chiemsee

13.09.2016 - 16.09.2016 Münster
20.09.2016 - 23.09.2016 St. Peter-Ording/Nordsee
27.09.2016 - 30.09.2016 Friedrichsh./Bodensee
04.10.2016 - 07.10.2016 Mainz
11.10.2016 - 14.10.2016 Seebruck/Chiemsee
» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Freigestelltes Betriebsratsmitglied - Abmeldepflicht

Sind freigestellte Betriebsratsmitglieder verpflichtet,
sich vor dem Verlassen des Betriebs zum Zwecke
einer externen Betriebsratsstätigkeit bei der
Arbeitgeberin unter Angabe von Ort und
voraussichtlicher Dauer der Abwesenheit
abzumelden?

**BAG, Beschluss vom 24. Februar 2016 - 7 ABR
20/14**

» [Lesen Sie weiter ...](#)

Seminartipp:

» **Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht -
Auffrischung
Kompaktseminar nicht nur für Wiedereinsteiger**

17.10.2016 - 21.10.2016 Lindau/Bodensee
28.11.2016 - 02.12.2016 Hamburg

» **Nutzen Sie unseren Gremium-Rabatt!**

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminarartikel anklicken!

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann
empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und
ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und
Weiterverbreitung nur für den persönlichen
Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und
Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht
nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-
Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren
Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 01.09.2016