

Bei Bedarf auch im Internet unter: [http://www.schwbv.de/newsletter/2012-01\\_SBV\\_News.pdf](http://www.schwbv.de/newsletter/2012-01_SBV_News.pdf)

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 08-2012**  
\*\*\*\*\*

Hallo  
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter

\*\*\*\*\*

**Inhalt:**

\*\*\*\*\*

1. Bossing
2. Entscheidungen zum AGG
3. Neues bei Rehadat
4. Schwerbehindertenstatistik
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipps
8. Impressum

\*\*\*\*\*

**1. Erfolgreich gegen Bossing**

\*\*\*\*\*

Bossing muss schon im Ansatz geblockt werden. Das wichtigste Rezept lautet: Nicht alleine agieren, die Systematik der Angriffe sich und anderen durchschaubar machen. Wer sich in eine Verteidigungshaltung drängen lässt und jede einzelne Attacke zu parieren versucht, jede einzelne Lüge richtigstellen will, jede einzelne Verleumdung gerade rücken möchte – zwangsläufig immer im Nachhinein – der landet schnell im berüchtigten Hamsterrad. Denn der Sinn des Bossing ist, eine unliebsame Beschäftigte oder einen unliebsamen Beschäftigten aus dem Betrieb zu drängen – an allen Kündigungsschutzrechten vorbei. Und der Sinn des Widerstands ist, genau das gemeinsam zu verhindern. Und das gelingt auch, wenn Betroffene von Anfang an das „Kampffeld“ des Arbeitgebers verlassen.

Unbedingt weiterlesen unter: <http://www.work-watch.de/erfolgreich-gegen-bossing/>

\*\*\*\*\*

**2. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**

\*\*\*\*\*

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bietet einen Überblick über ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte, relevante Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) ab dem Jahr 2000 sowie wichtige Urteile, Gesetzesinitiativen und Entwicklungen zum Diskriminierungsschutz im Jahr 2010 zum Download an.

#### Publikationen zum Thema

- [Wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz im Jahr 2011 Ein Jahresrückblick](#)
- [Rechtsprechungübersicht zum Antidiskriminierungsrecht - Stand: 31.12.2011](#)
- [Zusammenfassung ausgewählter EuGH-Entscheidungen zum Antidiskriminierungsrecht ab dem Jahr 2000](#)
- [Wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz im Jahr 2010 Ein Jahresrückblick](#)

\*\*\*\*\*

### 3. Neues bei Rehadat

\*\*\*\*\*

Das Internetportal informiert über Hilfsmittel und Hilfsmittelversorgung und ist eine Weiterentwicklung der gleichnamigen Datenbank. Die Hilfsmittel sind nach ihren Einsatzbereichen wie z.B. Arbeitsplatz, Mobilität, Haushalt oder Kommunikation gegliedert und können schnell und intuitiv - auch ohne Vorkenntnisse - recherchiert werden. Weiterführende Informationen, wie z.B. Adressen von Hilfsmittelberatungsstellen, Testberichte, Gerichtsurteile zur Kostenübernahme oder Praxisbeispiele zum Einsatz von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz, sind mit den jeweiligen Produkten verknüpft. Besonders hilfreich ist die Infothek. Sie enthält praxisorientierte und kompakte Hintergrundinformationen, z.B. wie man das gewünschte Hilfsmittel erhält und wie die Finanzierung geregelt ist.

[www.rehadat-hilfsmittel.de](http://www.rehadat-hilfsmittel.de)

\*\*\*\*\*

### 4. Schwerbehindertenstatistik

\*\*\*\*\*

Diese Veröffentlichung gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Schwerbehindertenstatistik. Durch die Statistik werden u. a. folgende Informationen über die schwerbehinderten Menschen gewonnen: Altersgruppen, Geschlecht, Art und Ursache sowie Grad der Behinderung. Als schwerbehindert gelten Personen, denen von den Versorgungsämtern ein Grad der Behinderung von 50 und mehr zuerkannt wurde.

Link: [Statistik der schwerbehinderten Menschen - Kurzbericht 2009 \(xls, 754KB, Datei ist nicht barrierefrei\)](#)

Oder als Anhang:



Statistik.xls

\*\*\*\*\*

### 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

#### Mitbestimmung beim Firmenparkplatz

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei der Festlegung der Nutzungsbedingungen für Parkflächen, die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern für das Abstellen ihrer Privat-Pkw zur Verfügung stellt, mitzubestimmen.

[BAG, Beschluss vom 07. Februar 2012, 1 ABR 63/10](#)

### Weitergabe einer Betriebsvereinbarung ist kein Geheimnisverrat

Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes bedarf eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass die Versendung der Betriebsvereinbarung nicht erlaubt gewesen sei, weil diese dienstliche Interna betroffen habe. Die Arbeitnehmerin trug vor, dass die Versendung der Betriebsvereinbarung sei ausdrücklich mit dem Einverständnis des Betriebsratsvorsitzenden geschehen.

Das LAG war der Ansicht, dass es sich bei der BV über das BEM nicht um geheimhaltungsbedürftige Informationen der Arbeitgeberin gehandelt habe.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse seien Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim zu halten sind. Eine BV falle nicht unter ein derartiges Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Die Pflicht zur Bekanntmachung einer Betriebsvereinbarung dient dazu, alle Arbeitnehmer des Betriebes in die Lage zu versetzen, sich ohne besondere Umstände mit dem Inhalt vertraut zu machen.

[LAG Hamm, Urteil vom 30.9.2011, Aktenzeichen 10 Sa 471/11](#)

### Benachteiligung bei Bewerberauswahl wegen Sprechbehinderung

Wird die Bewerbung eines Menschen mit Sprechstörung wegen fehlender „Kommunikationsstärke“ und „großer Kommunikationsprobleme“ abgelehnt, so kann die Vermutung gerechtfertigt sein, es liege eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung vor. Der einstellende Arbeitgeber hat diesen Vermutungstatbestand nach § 22 AGG zu entkräften.

[LAG Köln, Urteil v. 26.1.2012 - 9 Ta 272/11](#)

### Freigestellt - Leistung - Beförderung

Eine personalvertretungsrechtliche Streitigkeit i.S. des § 83 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG liegt auch vor, wenn der Personalrat in seiner Gesamtheit einen Verstoß der Dienststelle gegen § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG rügt.

§ 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG schützt nicht nur das einzelne freigestellte Mitglied des Personalrats vor Benachteiligung, sondern dient auch dem Schutz der Institution des Personalrats.

Leistungsstufen, Leistungsprämien und Leistungszulagen nach der Bundesleistungsbesoldungsverordnung gehören als Gelegenheit des beruflichen Fortkommens zum beruflichen Werdegang i.S. von § 46 Abs. 3 Satz 6 BPersVG. Deren generelle Versagung wegen der Freistellung für die Personalratstätigkeit stellt eine Beeinträchtigung dieses beruflichen Werdeganges dar.

[OVG Hamburg v. 21.5.2012 - 7 Bf 161/11.PVB -](#)

\*\*\*\*\*

## 6. Seminare

\*\*\*\*\*

Schwerbehindertenversammlung	10.-13.09.12
Betriebsrat und Leiharbeit Rechte und Pflichten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern im Betrieb	10.-14.09.12
BR Fresh Up (Wiederholung, Vertiefung)	24.-28.09.12
Öffentlichkeitsarbeit - Tue Gutes und sprich darüber!	08.-12.10.12
BR 2a: Personelle Einzelmaßnahmen - Einstellung, Versetzung, etc.	15.-19.10.12
Keine Angst vor Konflikten	22.-25.10.12

Integrationsvereinbarung - (k)ein zahnlöser Tiger!	22.-25.10.12
SBV-2 - Integration behindeter Menschen im Arbeitsleben	05.-09.11.12
SBV - Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	12.-16.11.12
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	26.-29.11.12
SBV - Vertiefungsseminar "Wissen ist Macht"	26.-29.11.12
Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	03.-07.12.12
<b>2013</b>	
6 Wochen krank und dann? Rechtliches und Erstellen einer BV zum Eingliederungsmanagement	28.-31.01.13
SBV 1 - Neu gewählt - und nun? (auch für Nachrücker und Stelli)	04.-08.02.13
Erfolgreiche Verhandlungsführung - Grundlagen	25.02.-01.03.

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

\*\*\*\*\*

## 7. Buchtipp

\*\*\*\*\*

### Wie bekomme ich einen Schwerbehindertenausweis?

Nikolaus Ertl; Horst Marburger  
9. Auflage 2012 - 160 Seiten - 9,95€  
ISBN 978-3-8029-3458-2

\*\*\*\*\*

## 8. Impressum

\*\*\*\*\*

V.i.S.d.P.:

Hans-Peter Semmler  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
E-Mail: <[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)>  
Telefon: 0170 521 33 49  
Internet: <<http://www.komsem.de>> und <<http://www.schwvbv.de>>

\*\*\*\*\*

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 Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.**

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden. E-Mail: [loeschen@komsem.de](mailto:loeschen@komsem.de)  
Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ zurück senden. E-Mail: [neu-SchwBV@komsem.de](mailto:neu-SchwBV@komsem.de)