

...nun auch unter Facebook unter:

<https://www.facebook.com/hpsemmler> und <https://www.facebook.com/schwby>

Newsletter für die Interessensvertretung 07-2013

Hallo Kolleginnen und Kollegen,
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von
Hans-Peter Semmler

Inhalt:

1. Bundestagswahl 2013
2. SBV-Versammlung
3. Einigungsstellenspruch (Pausen, Lasten, Hitze, Mehrarbeit)
4. Mobbing
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Bundestagswahl 2013

Die Fachzeitschrift AiB vom Bund-Verlag hat in der Serie »Was wollen die Parteien?« die Wahlprogramme ausgewertet.

Das Thema: Menschen mit Behinderungen. Wo müssen Hindernisse abgebaut oder Diskriminierungen beendet werden, um gleichberechtigte Teilhabe für alle zu ermöglichen?

Seit dem Jahr 2010 gilt auch europaweit das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (auch: Behindertenrechtskonvention, BRK) aus dem Jahr 2006. Die unterzeichnenden Staaten verpflichten sich, aktiv für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen einzutreten.

Wie gehen die politischen Parteien mit diesem Auftrag um? Was wollen sie in der nächsten Wahlperiode aufgreifen oder fortsetzen, um für alle eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gemeinschaft (Inklusion) zu ermöglichen, auch in der Arbeitswelt und im Berufsleben? Hier eine Auswahl der Ideen und Standpunkte:

CDU/CSU: Um eine weitere Inklusion auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sollen vor allem kleinere Betriebe stärker einbezogen werden.

SPD: Die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen sollen gestärkt werden und die Beschäftigungssituation soll verbessert werden.

FDP: Der öffentliche Raum soll barrierefrei werden und es soll ein bundesweiter Notruf per Sms eingeführt werden.

Bündnis90/Grüne: Die Mitbestimmungsrechte sollen gestärkt werden und es soll ein Verbandsklagerecht gegen strukturelle Diskriminierungen eingeführt werden.

Die Linke: Die Mitbestimmungsrechte sollen gestärkt werden und gesetzliche Diskriminierungen sollen abgeschafft werden.

Piraten: Die Eingliederungshilfe soll nicht mehr unter die Sozialhilfe fallen und persönliche Assistenz soll für alle Betroffenen möglich gemacht werden.

Alternative für Deutschland: Keine Angaben.

Die detaillierte Auswertung finden Sie auf aib-web.de unter dem Menüpunkt »Bundestagswahl 2013«!

2. Filme für die SBV-Versammlung

Die Integrationsämter auf YouTube

Die Bundesgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) betreibt auf dem Internet-Video-Portal YouTube einen eigenen Kanal. Die Video-Clips mit zuschaltbaren Untertiteln und Gebärdensprachdolmetschern informieren über die Aufgaben der Integrationsämter und die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Der Videokanal der BIH enthält derzeit rund **30 Filme** mit einer Dauer von meist drei bis vier Minuten. Zum Anschauen ist keine Anmeldung erforderlich. Um kein Update zu verpassen, kann man den Kanal kostenfrei abonnieren (nur mit Anmeldung).

www.youtube.com/user/integrationsaemter

3. Einigungsstellenspruch (Lasten, Hitze, Mehrarbeit)

Eine Einigungsstelle musste im Rahmen der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes über Mindestbedingungen und Schutzmaßnahmen an Arbeitsplätzen entscheiden. Es ging um Personalbesetzung (bei Hebetätigkeiten) bei bezahlten Entlastungspausen und das Verbot grundsätzlich (nach der Arbeitszeitvereinbarung) zulässiger Mehrarbeit bei Hitze.

Das hat die Einigungsstelle entschieden:

1) Personalbesetzungsregel:

Durch E-Stelle festgestellte Gefährdung: Bei der Entladung von Wechselbehältern mit durchschnittlicher höherem Sendungsgewicht kommt es zu körperlicher Überbelastung.

Durch E-Stelle festgelegte Maßnahme: Sind gelieferte Produkte durchschnittlich schwerer als 17,5 kg sind diese Behälter mit zwei Beschäftigten zu entladen

2) Verbot von Mehrarbeit

Durch E-Stelle festgestellte Gefährdung: Bei großer Hitze besteht bei Arbeit im Freien eine Gefährdung

Durch E-Stelle festgelegte Maßnahme: Ab einer angekündigten Tageshöchsttemperatur- ist abweichend von der bestehenden Arbeitszeitregelung - Mehrarbeit unzulässig

3) Zu schweres Heben:

Durch E-Stelle festgestellte Gefährdung: Bei der Entladung von Wechselbehältern mit durchschnittlich höherem Sendungsgewicht kommt es zu körperlicher Überbelastung

Durch E-Stelle festgelegte Maßnahme: Sind gelieferte Produkte durchschnittliche schwerer als 17,5 kg sind diese Behälter mit zwei Beschäftigten zu entladen

Der Arbeitgeber hat den Spruch der Einigungsstelle angefochten. Das Arbeitsgericht hat den Anfechtungsantrag zurückgewiesen (n.rk.).

Quelle: Kanzlei Helm

4. Mobbing - Thema für BR / PR / SBV

Erforderlichkeit einer Schulung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zum Thema Mobbing

Der Betriebsrat überschreitet sein Ermessen, ein Betriebsratsmitglied zu einer Spezialschulung zum Thema Mobbing zu entsenden dann nicht:

- wenn er aktuelle betriebliche Konflikte vortragen kann, auch wenn sich diese noch nicht in einem Mobbing manifestiert haben,
- oder wenn er auf Grund der bestehenden Konflikte eine Befassung mit diesem Thema beabsichtigt.

Dem Betriebsrat ist es möglich, auch präventiv tätig zu werden, d.h. er muss nicht den Eintritt von Mobbingssituationen im Betrieb abwarten, ehe er eines seiner Mitglieder schulen darf.

LAG München, Beschluss vom 30.10.2012 - 6 TaBV 39/12 -

Aktueller Seminar-Tipp zu diesem Thema vom 25.-28.11.2013 in Bernried

Unterlagen hierzu unter: <http://www.schwbg.de/seminare2.html>

5. ..aus dem Gericht

BEM statt Kündigung

Der Arbeitgeber (Post) darf Mitarbeitern, die viele Jahre im Unternehmen sind, auch dann nicht ohne weiteres kündigen, wenn diese häufig wegen Krankheit fehlen. Stattdessen hat der Versuch einer betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahme Vorrang.

Denn eine Kündigung wegen langer krankheitsbedingter Fehlzeiten kommt nur bei einer negativen gesundheitlichen Zukunftsprognose in Frage.

Daran fehlt es hier. Aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit von über 16 Jahren reicht der Zeitraum von lediglich zweieinhalb Jahren nämlich nicht aus, um eine negative Gesundheitsprognose erstellen zu können.

Auch müssen Arbeitgeber bei Mitarbeitern mit derart langer Betriebszugehörigkeit den ernsthaften Versuch einer betrieblichen Wiedereingliederung unternehmen.

ArbG Frankfurt am Main, Urteil vom 09.01.2013, Aktenzeichen: 7 Ca 5063/12

Umkleidezeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit nach dem TV-L

Umkleidezeiten und durch das Umkleiden veranlasste innerbetriebliche Wegezeiten sind im Anwendungsbereich des TV-L vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss.

BAG vom 19.09.2012 Aktenzeichen: 5 AZR 678/11

Kommentar zur Entscheidung unter: <<https://www.verdi-bvb.de/urteil/umkleidezeit-als-verguetungspflichtige-arbeitszeit-nach-dem-tv-l>>

Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei Anordnung von Rufbereitschaft

Die Anordnung von Rufbereitschaft ist eine Festlegung zu Beginn und Ende der Arbeitszeit im Sinne von § 74 Abs. 1 Nr. 9 HePersVG und unterliegt daher der Mitbestimmung der Personalvertretung. Der Senat hält insoweit nicht an seiner entgegenstehenden älteren Rechtsprechung fest.

BVerwG, Beschluss v. 4.9.2012 - 6 P 10.11 -

Verletzung einer Arbeitsanweisung - Kündigung

Wenn ein Arbeitnehmer eine Arbeitsanweisung schuldhaft verletzt und dadurch eine Schädigung des Arbeitgebers verursacht, kann das nach einschlägiger Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Das hat das LAG Hamm im Fall eines Hilfsarbeiters in einem Druckereibetrieb entschieden, der eine schriftliche Arbeitsanweisung nicht eingehalten hatte.

Zur Vorbereitung eines Druckauftrags hatte er durch falsche Materialverwendung für die Papierschneidemaschine eine halbstündige Zeitverzögerung verursacht. Vorangegangen waren binnen eines Jahres sieben Abmahnungen, von denen zumindest vier ähnliche Verfehlungen betrafen.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass es sich um eine schuldhafte arbeitsvertragliche Pflichtverletzung gehandelt habe, die zu einer konkreten betrieblichen Beeinträchtigung mit einem halbstündigen Stillstand der Druckmaschine und Mehrarbeit für Mitarbeiter geführt habe. Die Kündigung sei auch verhältnismäßig. Wegen der Beharrlichkeit und Häufigkeit und der konkreten betrieblichen Beeinträchtigungen überwiege das Lösungsinteresse des Arbeitgebers gegenüber dem Bestandsinteresse des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsverhältnis. Es bestehe eine negative Zukunftsprognose, die durch die vorher erteilten, einschlägigen schriftlichen Abmahnungen gestützt werde.

[LAG - Hamm vom 20. September 2012; Az.: 15 Sa 350/12](#)

Mobbing wegen einer Behinderung - und das nach 45 Jahren Betriebszugehörigkeit

Nach einer schweren Operation musste ein Arbeitnehmer erleben, wie ihm nach und nach Aufgaben und Verantwortungsbereiche entzogen wurden.

Anschließend sollte er Anweisungen anderer befolgen, obwohl er vorher Leitungsfunktionen innehatte. Dabei hat sich die nach der Operation aufgetretene Behinderung nachweisbar nicht auf seine Tätigkeiten am Arbeitsplatz ausgewirkt. Weil der Betroffene sich seinem Betrieb nach all den Jahren verbunden fühlte und er bis zu seiner Rente dort bleiben wollte, setzte er sich mit der Antidiskriminierungsstelle (ADS) in Verbindung.

Der Arbeitgeber sagte der ADS daraufhin zu, sich mit dem Betroffenen und einer neutralen Vermittlungsperson zusammensetzen. Allerdings befand sich der Betrieb weit weg vom ADS-Standort in Berlin. Wohnortnah konnte die ADS die kommunale Behindertenbeauftragte als neutrale Schlichterin vermitteln. Das hatte Erfolg. Bei der Aussprache wurde deutlich, dass der Arbeitgeber nach Rückkehr des Betroffenen an seinen Arbeitsplatz Fehler gemacht hatte.

Nach Abschluss des Verfahrens sahen beide Seiten die Beschwerde als ausgeräumt an und vereinbarten einen Neuanfang. Die Behindertenbeauftragte bleibt in greifbarer Nähe für beide ansprechbar.

Aktueller Seminar-Tipp zu diesem Thema vom 25.-28.11.2013 in Bernried

Unterlagen hierzu unter: <http://www.schwby.de/seminare2.html>

6. Seminare

BR-1 Neu gewählt und nun? (Auch Nachrücker oder Ersatzmitglieder)	05.-09.08.
SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.09.
Erfolgreiche Verhandlungsführung für BR / PR / SBV	16.-20.09.
SBV - Rund um die Rente für schwerbehinderte Menschen	23.-25.09.
Betriebsrat und Leiharbeit Rechte und Pflichten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern	23.-27.09.
Aufbauseminar: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	07.-11.10.

Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	07.-11.10.
Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	14.-18.10.
SBV - Vertiefungsseminar "Wissen ist Macht"	21.-24.10.
Keine Angst vor Konflikten	21.-24.10.
SBV 2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	11.-15.11.
Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	12.-15.11.
Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	25.-29.11.
Mobbing - Verstehen - vorbeugen - handeln	25.-28.11.
Stress lass nach! Umgang mit äußeren Stressoren und inneren Antreibern	02.-05.12.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV Du tust Gutes - wissen das die anderen?	02.-05.12.
2014	
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß	27.-31.01.
SBV 2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	27.-31.01.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: info@komsem.de

7. Buchtipp

Arbeitsrecht

[Handbuch für die Praxis inkl. Online-Ausgabe mit zahlreichen Arbeitshilfen](#)

7. Auflage 2013 (Juni) - 2892 Seiten

Das Standardwerk liefert eine umfassende systematische Darstellung zum Arbeitsrecht - inkl. Online Zugriff auf alle Inhalte des Handbuchs plus zahlreicher Arbeitshilfen

Inklusive einer Lizenz zur Nutzung der Online-Inhalte bis zum Erscheinen einer 8. Auflage, mindestens jedoch bis zum 30.06.2015.

Ladenpreis : € 168,00

8. Impressum

V.i.S.d.P.:

Hans-Peter Semmler

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzenbach

E-Mail: <info@komsem.de>

Telefon: 0170 521 33 49

Internet: <<http://www.komsem.de>> und <<http://www.schwbv.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

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ zurück senden. E-Mail: neu-SchwBV@komsem.de